

La précarité du travail chez les diplômés d'Université par L. Hurtubise

Mémoire de maîtrise publié par la Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités

<http://www.uqo.ca/crdc-geris/>

INTRODUCTION

En cette aube du XXI^e siècle, notre monde est le théâtre de profondes mutations, lesquelles se succèdent à un rythme accéléré. Ces changements affectent la plupart des secteurs d'activités humaines et systèmes de valeurs. Parmi les changements les plus lourds de conséquences, se retrouvent ceux qui sont liés à la transformation du marché du travail, laquelle s'effectue au nom des nouveaux impératifs de l'économie. La mondialisation, les rapides progrès de l'informatique, le retour en force des lois du marché et de la concurrence effrénée imposent de nouvelles règles du jeu, d'autant plus implacables que le filet de sécurité que constituait le providentialisme des années d'après-guerre ne cesse de s'éroder. Les pratiques néolibérales entraînent l'exclusion d'un nombre croissant d'individus et de segments de population dont le système économique n'a plus besoin, par souci d'efficacité et de rentabilité. La pauvreté, le chômage de longue durée et le travail précaire figurent parmi les principales formes d'exclusion. Les jeunes constituent une catégorie particulièrement vulnérable à cet égard.

Ce mémoire traitera de la problématique du travail précaire chez les jeunes diplômés universitaires du premier cycle. Le choix du sujet de recherche fait suite au constat de l'étendue du phénomène de la précarité d'emploi, qui atteint un nombre assez considérable de jeunes détenteurs d'un baccalauréat. Or, jusqu'à ce jour, la littérature scientifique a fait peu état de cette problématique, la recherche sociale s'attardant davantage aux jeunes en situation de grande précarité, ou aux jeunes décrocheurs. Il est vrai qu'en général, les diplômés d'université aux prises avec la précarité du travail se tirent mieux d'affaire que des gens moins scolarisés dans une situation similaire. Toutefois, le phénomène de la précarisation du travail semble irréversible, et affecte un nombre toujours croissant de détenteurs d'un titre universitaire, ce qui s'avère préoccupant. Ces jeunes diplômés, qui ont beaucoup investi dans leur formation, en termes financiers et d'efforts, se voient souvent déçus dans leurs attentes professionnelles. Leur réaction vis-à-vis leur situation, ainsi que leurs façons de gérer la précarité, méritent qu'on y porte attention. Par cette étude sur la précarité d'emploi chez les plus scolarisés, nous souhaitons faire le jour sur une facette relativement peu connue du travail précaire.

Cette recherche qualitative a pour but d'examiner de plus près cette réalité, en allant recueillir les témoignages d'un petit nombre de jeunes diplômés d'université. Elle s'intéresse, en

particulier, aux conséquences de la précarité sur la vie de ces personnes, à leur rapport au travail, et aux stratégies qu'elles mettent en pratique pour affronter leur situation. Pour mieux mettre en relief la réalité de la précarité d'emploi chez ces jeunes, nous avons également rencontré des jeunes diplômés en emploi stable. Afin de bien cerner la problématique, une recension de la littérature pertinente a été effectuée.

Dans ce mémoire, nous cernerons d'abord la problématique, dont la présentation fait l'objet du premier chapitre. Il y sera également question de la pertinence sociale de cette recherche, ainsi que des objectifs qui la sous-tendent. Le cadre théorique constitue le chapitre suivant, et résulte de la recension des écrits sur les thèmes suivants, à savoir, les jeunes, l'exclusion, la précarisation du travail, l'insertion professionnelle, et les stratégies. La suite de l'exposé, soit le troisième chapitre, traite du cadre opératoire et de la méthodologie, présente l'hypothèse de recherche, de même que le déroulement de la cueillette des données. Le chapitre subséquent est consacré à la présentation et l'analyse des résultats. Le mémoire se termine par une discussion des principales tendances dégagées par l'analyse, qui permettent de répondre aux questions de recherche, et de vérifier l'hypothèse. Enfin, quelques pistes de réflexion sont proposées, notamment sur des questions à approfondir par le biais de recherches ultérieures, et sur l'apport de cette étude au travail social.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

Dans ce chapitre sera élaborée la problématique qui fait l'objet de cette recherche, soit la précarité d'emploi affectant une proportion non négligeable de jeunes diplômés universitaires, détenteurs d'un baccalauréat, et la façon dont ils vivent cette précarité. Nous aborderons, dans un premier temps, la notion de travail salarié et la situerons à la lumière du contexte socio-historique particulier de l'ère industrielle, et du déclin de celle-ci. Nous présenterons ensuite le phénomène du travail précaire proprement dit, et nous nous attarderons sur sa prévalence chez les jeunes, dont les plus instruits ne sont plus nécessairement épargnés. La pertinence sociale de cette étude sera par la suite explicitée. Pour clore cette partie, nous cernerons les objectifs de la recherche, dont découlent les questions qui constituent la trame de la présente démarche.

1.1 De la société salariale à l'ère post-industrielle

Le travail rémunéré s'avère encore, de nos jours, une valeur incontournable. Il fait toujours figure de vecteur d'intégration dans la société, tant au niveau social qu'économique. L'emploi salarié occupe, en termes de temps, une grande partie de la vie de la plupart des gens. Pour s'offrir des biens de consommation, se garantir une sécurité économique et des conditions

d'existence acceptables, il faut travailler. L'expression "gagner sa vie" prend ici son sens. Le travail salarié confère également un statut social à l'individu qui l'exerce et lui procure une indépendance. Il cadence le rythme de vie et favorise la création de contacts humains (Bellemare et Poulin-Simon, 1983). Par travail salarié, on entend:

...le travail abstrait, le travail en soi, mesurable, quantifiable, détachable de la personne qui le "fournit", susceptible d'être acheté et vendu sur le "marché du travail", bref, c'est le travail monnayable ou travail-marchandise qui a été inventé et imposé de force et à grande peine par le capitalisme manufacturier à partir de la fin du XVIII^e siècle (Gorz, 1997, p. 95).

La révolution industrielle fut un tournant majeur dans l'histoire de l'humanité, au sens où le mode de vie des peuples des pays occidentaux s'en est trouvé bouleversé. Les industries se développent et nécessitent une main-d'oeuvre de plus en plus nombreuse. Les gens délaissent les campagnes pour les villes, et viennent grossir les rangs des travailleurs. Le travail rémunéré est désormais au centre de la vie de ces populations, qui dépendent du revenu de leur emploi pour survivre. Le fonctionnement du système productif reposait alors sur les lois du marché, c'est-à-dire l'offre et la demande. Ce libéralisme économique allait révéler ses failles lors de la Dépression des années 30. Pour relancer l'économie et maintenir sa croissance, un compromis social était devenu nécessaire. Ce compromis mis de l'avant suite à la Seconde Guerre mondiale, le fordisme, avait pour pivot un Etat social redistributif, et consistait à entretenir et accroître la demande, en accordant aux travailleurs des augmentations de salaires et une protection sociale, en échange de leur labeur au sein de l'entreprise. Le résultat fut les Trente Glorieuses, un long épisode de croissance économique et de création d'emplois sans précédent. Cette forte expansion du salariat consacre alors la centralité de l'emploi rémunéré.

L'uniformisation des modes de vie autour de l'emploi salarié accentue ainsi la place essentielle prise par le travail dans la modernité, dans un imaginaire collectif où il importe en premier lieu de développer la production (Laville, 1996, p. 64).

Le modèle fordiste atteint ses limites au cours des années 70, avec un ralentissement de la croissance, et l'internationalisation des marchés où entrent en concurrence des pays non assujettis à des politiques de compromis salariaux. Ceci désavantage les pays qui sont aux prises avec des dépenses collectives sans cesse à la hausse et des tensions inflationnistes entraînées par le maintien du compromis (Wuhl, 1992). Celui-ci sera remis en question, puisqu'il importe de demeurer compétitif sur les marchés mondiaux. On assiste alors à la crise du fordisme et de l'État-providence. On passe du paradigme assurantiel, où l'État jouait un rôle de protection contre le risque, à celui de la responsabilité individuelle, en pointant du doigt la "société irresponsable" (Rosanvallon, 1995). Entre alors en scène, dans les années 80, un modèle

d'inspiration néolibérale qui génère, selon les termes de Lipietz, une “société en sablier”, laquelle se caractérise par la flexibilisation du rapport salarial, le retrait graduel du providentialisme, un dégonflement des couches socio-économiques moyennes (d'où l'analogie du sablier), et une augmentation des revenus pour les couches supérieures. Il se produit une déchirure sociale qui favorise le déclassement des couches moyennes du salariat (Lipietz, 1996). Bien que le travail devienne de plus en plus précaire, le discours dominant continue d'insister sur son importance fondamentale.

Jamais la fonction “irremplaçable”, “indispensable” du travail en tant que source de “lien social”, de “cohésion sociale”, d’ “intégration”, de “socialisation”, d’ “identité personnelle”, de sens n’a été invoquée aussi obsessionnellement que depuis qu’il ne peut remplir *aucune* de ces fonctions... (Gorz, 1997, p. 98)

1.2 Phénomène du travail précaire

Depuis plus de deux décennies, le marché du travail connaît de profondes mutations. Le chômage a atteint des sommets lors des récessions de 1982 et 1991, pour régresser pendant les années 90, jusqu’au tournant du siècle. Si le taux d’inactivité était faible au cours des dernières années, les formes d’emplois ne sont plus les mêmes. Il se crée beaucoup moins d’emplois à temps plein et à durée indéterminée, et il semble qu’il s’agisse d’une tendance lourde. Celle-ci est tributaire des changements structurels de l’économie, observés au cours des vingt dernières années. La forte expansion du secteur tertiaire ou des services figure parmi ces changements, ainsi que la révolution technologique, qui a généré la “nouvelle économie”, dont l’informatique est le moteur. Les entreprises doivent également s’ajuster au contexte de mondialisation de l’économie, afin de demeurer concurrentielles. Pour ce faire, la majorité d’entre elles choisissent des stratégies de flexibilité ayant pour but de réduire les coûts de la main-d’oeuvre. La rigidité des contrats de travail est alors remise en cause, ce qui donne libre cours à la création d’un nombre toujours croissant d’emplois “atypiques”. C’est ainsi qu’au Québec, entre 1976 et 1995, 73% des emplois créés figuraient dans cette catégorie. Durant la même période, la croissance de l’emploi atypique était vingt fois supérieure à celle de l’emploi typique (Malenfant et al, 1999). On constate un déclin de l’emploi à temps plein et à durée indéterminée, qui ne concerne plus que 68,2% de la main-d’oeuvre québécoise en 1995, alors que cette proportion était de 80,7% en 1976 (Malenfant et al, 1999).

Emploi atypique rime souvent avec précarité. Cette dernière évoque l’insécurité, l’insuffisance, l’incertitude (Conseil du statut de la femme, 2000). La notion de précarité peut être abordée à deux niveaux, objectif et subjectif. L’aspect objectif de la précarité du travail

correspond aux caractéristiques de l'emploi en tant que tel, soit sa durée incertaine ou limitée, sa faible rémunération, et le fait qu'il soit dénué de protections. L'aspect subjectif réside dans la perception que l'individu a de son emploi, et ses attentes vis-à-vis du travail. Lorsqu'il s'agit d'un "non-choix", où la personne a été contrainte d'accepter un emploi atypique, faute de mieux, sa situation est qualifiée de précaire. Par contre, certaines personnes occupant un emploi atypique le font de façon volontaire, et ne se considèrent pas en situation de précarité (Conseil du statut de la femme, 2000, Tremblay, 1994). L'insécurité et le salaire limité souvent associés au travail précaire placent les individus qui vivent cette situation en position de vulnérabilité, tant au point de vue économique que social. Le processus d'exclusion se met en branle quand la situation de précarité perdure.

...la précarisation du travail, l'isolement, la réduction des ressources, l'affaiblissement des protections sociales, constituent autant de processus qui alimentent la polarisation de la société bien avant de tomber dans ses marges extrêmes (Procacci, 1996, p. 337).

Dans notre monde où le travail s'avère encore un critère central de participation à la vie de la société, le fait de se retrouver en situation de chômage ou de précarité d'emploi empêche, à des degrés divers, de participer à cette société, ce qui peut se traduire par une forme d'exclusion.

1.3 Les jeunes et la précarité d'emploi

Avec le contexte très changeant du marché du travail des dernières décennies, les jeunes connaissent une insertion professionnelle plus ardue. Malgré la présence d'un grand nombre d'entre eux aux études, on a observé une augmentation graduelle du chômage des jeunes à partir des années 70, pour culminer lors des récessions des années 80 et 90 (16,5% chez les Québécois de 20 à 24 ans en 1992) (Gauthier, 1996b). Ces taux ont par contre diminué depuis. Les transformations de l'économie affectent les jeunes avant tout autre groupe d'âge, leur manque d'expérience sur le marché du travail étant évoqué comme l'un des principaux éléments à l'origine de cette situation. Par exemple, ils furent particulièrement touchés par les restrictions budgétaires dans le secteur public au Québec, qui se sont traduites par un gel de l'embauche dans les années 80. D'autre part, plusieurs conventions collectives reflètent la flexibilisation du travail, en prévoyant une double échelle salariale, ce qui permet aux employeurs d'offrir une rémunération inférieure aux nouveaux venus, tout en maintenant les acquis des employés ayant plus d'ancienneté. Les jeunes sont évidemment concernés par de telles mesures (Gauthier, 1994). Une forte proportion des 20 à 24 ans oeuvre dans les branches d'activité que sont les services, le commerce et l'industrie manufacturière, réputées pour offrir des salaires relativement maigres. Par ailleurs, l'accès des jeunes à un emploi à temps plein est de plus en plus limité, comme en

font foi de nombreuses données statistiques, dont certaines seront exposées dans une section ultérieure de ce texte.

Face à des conditions économiques et de travail adverses, les jeunes manifestent différentes attitudes ou réactions. Dans une société où les valeurs économiques sont dominantes et où la solidarité ne semble plus de mise, on constate chez plusieurs représentants de ces groupes d'âge des sentiments d'impuissance, de méfiance et une tendance au repli sur soi. Une forme de défaitisme émerge, on se plaint de ne pas être né au bon moment, dans un monde où les règles nous échappent (Gauthier, 1994). Un certain nombre de jeunes sans-emploi, à la recherche d'une identité positive malgré leurs conditions objectives de vie, ne se décriront pas comme "chômeurs", mais plutôt selon leurs compétences ou leur occupation du moment. On a alors affaire à des artistes, des étudiants, des entrepreneurs, des "employés du gouvernement" (ceux qui participent à des programmes d'employabilité) (Gauthier, 1988). D'autres jeunes tenteront d'atteindre des buts irréalistes afin de se sortir de leur situation précaire, par ce que Gauthier appelle "la fuite en avant". Certaines personnes, par exemple, se lanceront en affaires sans en calculer les risques, à la première occasion qu'on leur fait miroiter. L'acteur peut également choisir la thèse utopiste, selon laquelle le chômage ou la précarité constitue une expérience créatrice et libérante. La perception qu'ont les jeunes de leur situation de précarité est intimement liée à l'importance qu'ils accordent au travail. Le rapport entretenu avec le travail varie considérablement d'un individu à l'autre, mais peut être situé entre deux pôles. D'un côté, nous trouvons ceux pour qui le travail s'avère la principale source de valorisation et qui ont du mal à supporter leur statut de chômeur ou d'employé précaire. A l'opposé, se situent ceux qui n'ont plus d'attentes vis-à-vis du travail, et qui d'emblée se réalisent ailleurs (Schehr, 1999).

1.3.1 Les jeunes diplômés universitaires et la précarité

Les diplômés d'université sont moins affectés par la précarité d'emploi que la population des jeunes dans son ensemble. Toutefois, ils n'échappent pas, eux non plus, aux nouvelles règles du jeu dans le monde du travail. Les restructurations que l'on observe depuis plusieurs années, dans des secteurs d'activité de plus en plus nombreux, ont un impact négatif sur l'insertion professionnelle des jeunes plus scolarisés. Certaines filières de formation offrent beaucoup moins de débouchés qu'autrefois et conduisent les diplômés en surnombre vers un cul-de-sac. Compte tenu de la raréfaction des emplois à temps plein et à durée indéterminée, une proportion croissante de jeunes détenteurs d'un grade universitaire doivent se rabattre sur des emplois atypiques. On observe un phénomène de déclassement des diplômés. Par ailleurs, les finissants des champs disciplinaires correspondant aux secteurs de l'économie en effervescence ces

dernières années, comme la haute technologie, n'éprouvent pas de difficultés à se placer sur le marché de l'emploi, dans leur spécialisation.

Il existe peu de données statistiques disponibles sur les problèmes d'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'université. Toutefois, depuis quelques années au Québec, des enquêtes de type relance sont effectuées périodiquement auprès de cohortes de finissants de différentes universités, deux ans après l'obtention de leur diplôme. L'on parvient ainsi à obtenir un portrait de l'insertion de ces jeunes. Nous avons puisé entre autres dans cette source d'informations pour réaliser la présente étude.

1.4 Pertinence sociale de cette recherche

La littérature scientifique sur l'incidence de la précarité d'emploi chez les diplômés universitaires est assez mince. Jusqu'à tout récemment, il est vrai, cette problématique pouvait être considérée marginale en sciences sociales, puisqu'elle ne concernait qu'une petite fraction de la population. De plus, on s'en préoccupait peu, en raison de la croyance populaire selon laquelle une personne détentrice d'un grade universitaire était nécessairement outillée pour se tailler une place enviable sur le marché du travail. Or depuis près de deux décennies on remarque un glissement des taux d'insertion des diplômés en emploi à temps plein et permanent. Cette tendance ne semble pas sur le point de s'inverser. Elle s'avère, en fait, l'une des conséquences directes des profondes transformations de l'économie et du marché de l'emploi. La réalité du travail précaire affecte donc un nombre grandissant de jeunes diplômés. Ce phénomène interpelle, à divers niveaux. Il implique une panoplie d'acteurs sociaux et d'institutions, entre autres, les diplômés eux-mêmes, le système éducatif, les gouvernements, les entreprises. Il invite à poser des questions sur l'adéquation formation-emploi, les exigences du marché du travail, les politiques existantes au niveau de l'insertion, les pratiques sociales et communautaires dans ce domaine. L'aspect micro-social de cette problématique est également crucial, au sens où l'on se doit de donner la parole à ces jeunes diplômés et mettre leur expérience personnelle à l'avant-plan, en leur faisant partager leur vécu et ce qu'ils pensent de leur condition de précarité. L'examen de cette réalité sociale revêt donc une importance certaine, d'autant plus qu'elle a fait l'objet d'un nombre limité de recherches jusqu'à présent.

Il est souhaité que cette recherche contribue à l'avancement des connaissances sur la problématique du travail précaire affectant les jeunes diplômés d'université. Elle se veut une amorce de réflexion sur le sujet, à partir de témoignages de ces jeunes.

1.5 Objectifs et questions de recherche

Le phénomène de l'emploi précaire chez les jeunes titulaires d'un diplôme d'université sera abordé ici dans une perspective micro-sociale, par le recueil de récits de ces jeunes, portant sur le thème de la précarité vécue au quotidien. De façon plus spécifique, nous avons identifié trois objectifs qui donneront une orientation spécifique à cette recherche. 1) Elle tentera de cerner l'impact de la précarisation du travail sur l'expérience de vie de ces jeunes diplômés, en ne négligeant, dans la mesure du possible, aucun aspect de ce vécu. Seront ici étudiés les effets de la précarité aux plans matériel, social, émotif et professionnel. 2) Elle comparera les expériences rapportées par ces jeunes avec celles de jeunes diplômés n'ayant pas connu de difficultés d'insertion, afin d'obtenir un portrait plus large de la problématique et du rapport au travail de ces jeunes diplômés. 3) Elle visera à identifier les stratégies de "survie" des sujets étudiés qui sont en situation de précarité, et celles que privilégient les sujets à statut "non-précaire" pour assurer le maintien de leur insertion. De ces objectifs, nous avons dégagé les questions suivantes:

1. De quelles façons la précarité d'emploi ou la réussite d'insertion affecte-t-elle la vie de ces jeunes diplômés?

2. Quelles stratégies ces jeunes privilégient-ils pour survivre à la précarité ou s'assurer du maintien de la réussite de leur insertion?

3. Quelle est la valeur du travail chez les jeunes des deux groupes?

Telle est donc l'orientation que prendra cette recherche. Ces grandes questions sous-tendent une grille d'entrevue que nous avons élaborée, qui aborde les thèmes et sous-thèmes permettant d'obtenir les informations voulues. Nous espérons que cette recherche apportera un éclairage sur la façon dont se vit la précarité du travail, chez les jeunes adultes hautement scolarisés, et sur ce qu'ils en pensent.

CHAPITRE II

CADRE THÉORIQUE

La réalité sociale de la précarisation du travail à laquelle sont exposés les jeunes, même fortement scolarisés, renvoie à un certain nombre de concepts-clés, qui font l'objet d'une littérature abondante. Cinq concepts ont été identifiés, soit ceux de jeunes, d'exclusion, de précarisation du travail, d'insertion professionnelle, et des stratégies pour contrer la précarité. Pour bien camper la problématique étudiée dans cette recherche, nous avons procédé à une recension des écrits, à partir de ces concepts. Cette recension a été effectuée avant et après la cueillette des données sur le terrain. Les nombreux écrits scientifiques recensés constituent un cadre théorique qui, en plus de permettre une compréhension approfondie du phénomène, donnera plus de précision à l'analyse des données recueillies auprès des jeunes. Chacun des cinq thèmes sus-mentionnés sera développé dans les sections qui suivent.

2.1 Les jeunes

La notion de "jeune" est d'abord et avant tout liée à l'âge. Elle ne cesse de varier selon les époques et les cultures. Définir la jeunesse relève du défi, ne serait-ce qu'au plan sémantique. En effet, d'une part, le terme "jeunesse" a changé de signification au fil de l'histoire, et d'autre part, la jeunesse telle que nous la concevons maintenant a été désignée autrefois sous d'autres vocables (Levi et Schmitt, 1996). De son côté, la sociologie tient différents discours sur la jeunesse. Selon Bourdieu, celle-ci n'est qu'un mot, qui est trop homogénéisant car il occulte la diversité qui existe parmi ceux qu'on veut regrouper dans cette catégorie. Pour Durkheim, la jeunesse est perçue comme une chose, un problème social à cibler et gérer. La nouvelle sociologie de la jeunesse, pour sa part, considère celle-ci comme un acteur social. En ce sens, le jeune fait usage de stratégies pour s'intégrer dans le monde (Bauby et Gerber, 1996).

Nous traiterons de la thématique des jeunes, dans les prochaines pages, en abordant en premier lieu l'historique du concept. Il sera ensuite question du phénomène de l'allongement de la jeunesse. La suite du texte exposera la problématique des jeunes et du travail, sous l'angle des

emplois qu'ils occupent, de leur rapport au travail, de la situation des jeunes diplômés d'université, celle des jeunes femmes, et l'aspect des générations.

2.1.1 Historique du concept

“L'âge est un phénomène biologique socialement manipulé et manipulable” (Bourdieu, voir Gaullier, 1988, p. 22). Ainsi en va-t-il du concept sociologique de “jeunesse”, qui s'est considérablement transformé au cours de l'histoire. Jusqu'au XVIII^e siècle ce concept était plutôt générique et désignait la force de l'âge, la maturité. La vie se divisait alors en trois périodes, soit l'enfance, la jeunesse et la vieillesse (Ariès, 1973). Avant l'industrialisation, la jeunesse était une étape de la vie plutôt brève et bien délimitée par différents rites de passage qui marquaient l'entrée dans l'âge adulte. A travers ces rites, on permettait aux jeunes de s'amuser, notamment lors de bals de village qui s'avéraient souvent le moyen de rencontrer le futur conjoint.

Fêtes et rites, profanes ou religieux, créent des classes d'âge, séparent et rassemblent les sexes, organisent les rencontres et forment tout un ensemble de mécanismes de contrôle organisant l'entrée des jeunes dans les rôles adultes (Dubet, 1996, p.24).

Ce n'est qu'au début du XX^e siècle qu'émerge l'idée d'une étape distincte, située entre l'enfance et la maturité, que l'on identifie comme l'adolescence ou la jeunesse, et qui est glorifiée. “La jeunesse paraît comme recelant des valeurs nouvelles susceptibles de vivifier une société vieillie et sclérosée” (Ariès, 1973, p. 49).

L'ère industrielle a façonné l'existence de l'être humain en fonction de la capacité de production de ce dernier. L'individu suivait ainsi une trajectoire de vie linéaire, partagée en trois phases successives: la jeunesse, qui était un temps de formation et de quête d'identité, la vie adulte, caractérisée par la vie professionnelle et l'éducation des enfants, et la vieillesse, synonyme de retraite et de perte d'autonomie (Gaullier, 1988). La jeunesse se terminait alors par l'insertion sur le marché du travail, permettant d'accéder à l'indépendance financière, qui marquait l'entrée dans l'âge adulte. Cette étape était généralement franchie au début de la vingtaine.

Le monde occidental a connu de rapides changements au cours de la dernière moitié du XX^e siècle. D'une société traditionnelle caractérisée par un net découpage de ses différentes classes sociales, on passe graduellement à:

(...) une société modernisée, qui reste certes très hiérarchisée, mais à l'intérieur de laquelle chaque destin individuel au lieu d'être déterminé au berceau doit être construit par la personne au gré des circonstances (Liebau, 1994, p. 102).

La société se pluralise et devient plus individualiste, ce qui favorise l'apparition d'une culture de la jeunesse, où les valeurs de l'individualité et de l'expression de soi sont mises de l'avant. La massification scolaire qui se produit au même moment donne lieu à un phénomène moratoire, en vertu duquel les jeunes ont plus le loisir d'expérimenter et de se construire une identité, avant de franchir le seuil de l'âge adulte.

2.1.2 Allongement de la jeunesse

Le phénomène moratoire dont il est fait mention ici se traduit par une jeunesse qui se prolonge. L'entrée dans la vie adulte est déterminée par trois événements-charnière, à savoir le départ du domicile parental, le début de la vie professionnelle et celui de la vie en couple (Galland, 1990). A une époque encore récente, le passage de la jeunesse à l'âge adulte s'avérait un processus plutôt linéaire. Les trois étapes-charnière étaient alors réalisées de façon quasi simultanée, ce qui correspondait au modèle ouvrier du début de la vie adulte, caractérisé par une jeunesse courte. Par contre, les jeunes issus de classes bourgeoises pouvaient bénéficier d'une scolarité prolongée, ce qui reportait à plus tard l'atteinte de l'âge adulte. L'accès des masses à une scolarisation accrue, au cours des dernières décennies, contribue nettement au phénomène de l'allongement de la jeunesse (Galland, 1991).

2.1.2.1 Massification scolaire

Le taux de scolarisation a fait un bond fulgurant au Québec au cours des trente dernières années, en vertu de la démocratisation du système éducatif. La proportion des jeunes Québécois ayant complété leurs études secondaires est passée de 45,8% en 1971 à 71,9% en 1986. Le nombre de diplômés d'études collégiales a quadruplé entre 1970 et 1985. Pendant la même période, dans les universités québécoises, on a observé une forte augmentation du nombre de diplômés du baccalauréat, de la maîtrise et du doctorat, de l'ordre de 71,6%, 103,4% et 81,1%, respectivement (Gauthier, 1990). En 1951, les détenteurs d'un grade universitaire ne formaient que 1,9% de la population, proportion qui est passée à 10,3% en 1991 (Bujold et al., 1997). Les jeunes vont donc à l'école beaucoup plus longtemps. C'est ainsi qu'entre 1981 et 1991, les taux de fréquentation scolaire chez les 18-21 ans augmentaient de 36,9% à 55,4%, et de 13,2% à 24% chez les 22-24 ans (Sales et Drolet, 1997).

Ce phénomène conjugué aux récentes transformations de l'économie fait que des jeunes

de plus en plus scolarisés se heurtent à un marché du travail plus restrictif, où les chances d'insertion durable sont moindres tandis que se multiplient les emplois précaires. De plus, les employeurs exigent des compétences accrues, en termes d'éducation et d'expérience, de la part de leurs employés, provoquant une inflation des diplômes. Dans un tel contexte, les jeunes diplômés sont souvent contraints à accepter des postes en-deçà de leurs qualifications, d'où le phénomène de la dévaluation des diplômes (Deniger, 1996). Les exigences accrues du marché du travail portent les jeunes à prolonger leurs études. Plusieurs d'entre eux choisiront de poursuivre leur scolarité s'ils n'arrivent pas à trouver un emploi correspondant à leurs attentes. Ce report de l'insertion contribue à une entrée plus tardive dans la vie adulte.

2.1.2.2 Report de la décohabitation familiale

Depuis un certain nombre d'années, on constate chez les jeunes une tendance à retarder le départ du foyer parental. On peut y voir une conséquence de la précarisation du travail et de la scolarité prolongée des jeunes. Des données canadiennes révèlent que 43% des jeunes personnes âgées entre 20 et 24 ans demeuraient chez leurs parents en 1981, comparativement à 57% en 1996 (Ellefsen et Hamel, 2000). Parmi le groupe d'âge des 27 à 29 ans, 32,3% des jeunes femmes célibataires recensées en 1991 vivaient encore chez leurs parents, tandis que c'était le cas pour 41,4% des jeunes hommes célibataires (Gauthier, 1997a). Par ailleurs, on remarque une tendance croissante des jeunes adultes à retourner vivre dans leur famille d'origine après un premier départ. Un bon nombre d'entre eux vivent plusieurs de ces allers-retours. Cette tendance à quitter plus tardivement le domicile parental constitue un autre indicateur du prolongement de la jeunesse, la décohabitation familiale étant considérée comme un des seuils d'entrée dans l'âge adulte.

2.1.3 Jeunes et marché du travail

Les jeunes constituent l'une des catégories de la population les plus affectées par la précarité de l'emploi. Dans l'actuel contexte de rapides transformations du marché du travail, ils éprouvent des difficultés grandissantes à se trouver un emploi à temps plein. Ainsi, en 1986, à peine 7% de la population québécoise âgée de 20 à 24 ans travaillait à temps plein (Gauthier, 1990), et cette proportion n'a fait que décroître depuis. En chiffres absolus, au cours de la même année, au Québec, 331,000 emplois à temps plein étaient occupés par des jeunes de ce groupe d'âge, et ce nombre est tombé à 207,000 en 1994. Quant aux jeunes québécois de 25 à 29 ans oeuvrant à temps plein, leur nombre est passé de 435,000 en 1989 à 343,000 en 1994 (Johnson, 1996).

Les jeunes se retrouvent, plus que tout autre groupe d'âge, cantonnés dans des emplois de courte durée, à temps partiel, souvent peu rémunérés et ne disposant pas de la protection d'une convention collective. Parmi les Québécois de 20 à 24 ans ne poursuivant plus leur scolarité, la majorité travaille dans le secteur tertiaire, surtout dans le domaine des services personnels et commerciaux, où les emplois comportent les caractéristiques sus-mentionnées. Au Québec, en 1991, les 15-34 ans représentaient 39% de la main-d'oeuvre syndiquée, alors qu'ils représentaient 52% des travailleurs non syndiqués (Johnson, 1996). Au début des années 90, 70% de la main-d'oeuvre travaillant au salaire minimum avait moins de 30 ans. Dans la catégorie des 15 à 24 ans au Québec, 11,9% d'entre eux se trouvaient en emploi à temps partiel en 1975, et ce pourcentage est grimpé à 40,4% en 1992 (Conseil permanent de la jeunesse, 1993). Les statistiques sont donc révélatrices de la tendance lourde de la précarisation du travail chez les jeunes.

Avec la conjoncture actuelle de l'emploi, on constate un intérêt plus marqué de la part des jeunes pour le travail autonome. L'attrait pour la création de son propre emploi ne fait pas de doute, et fait probablement écho au discours du monde économique qui vante, depuis quelques années, les mérites de l'entrepreneurship. Entre 1991 et 1995, 55% des nouveaux emplois créés étaient liés au travail autonome. Les jeunes forment 25% de cette catégorie de travailleurs. Ceux-ci peuvent être employeurs, ou travailler sans aide. Leur rémunération moyenne est inférieure à celle des employés salariés, mais ils cumulent plus d'heures de travail que ces derniers (42 heures par semaine, contre 35 heures) (Gauthier, 1998). Comme travailleur autonome, il est plutôt difficile de tirer son épingle du jeu et ce, d'autant plus que l'on se retrouve plus à risque, en général, que la main-d'oeuvre salariée.

Dans la catégorie des travailleurs autonomes, les "sans-aide" sont particulièrement vulnérables: ni employés réguliers, ni employeurs, ces faux indépendants sont sans garde-fous destinés à protéger la main-d'oeuvre fragile (i.e. la protection sociale: normes minimales du travail, assurance-chômage, indemnités de maladie, accidents du travail, etc.)... (Conseil supérieur de l'éducation, 1997, p. 24)

Par ailleurs, l'intermittence semble caractériser le rapport des jeunes à l'emploi. Les jeunes chôment en plus grande proportion que leurs aînés, mais moins longtemps que ces derniers, qui connaissent plutôt le chômage de longue durée (Gauthier, 1996b). L'intermittence se traduit par une alternance de périodes d'emploi avec des périodes de non-emploi. Le passage d'une condition d'inactivité à un statut d'actif sur le marché du travail, ou vice versa, constitue une transition. Une enquête longitudinale rapporte qu'entre 1988 et 1990, 40% des jeunes de 21

à 25 ans avaient connu de deux à quatre transitions, tandis que cela avait été le cas pour 36% des 26 à 30 ans, au cours de la même période (Gauthier, 1996a).

Si les jeunes semblent constituer un groupe plus vulnérable lorsque l'on examine le phénomène de la précarité du travail, on ne doit pas pour autant négliger le revers de la médaille. En effet, ils peuvent être avantagés par le contexte actuel. D'une part, dans un marché du travail où la flexibilité est de mise, les jeunes s'avèrent plus compétitifs que leurs aînés, puisque leurs attentes salariales sont en général inférieures à celles de travailleurs plus expérimentés. D'autre part, la nouvelle économie basée sur les technologies de l'information avantage les jeunes qui ont développé une expertise en informatique ou dans des domaines connexes. Ceux-ci connaissent alors une insertion rapide, suivie d'une carrière ascendante (Delorme, 1997).

2.1.4 Jeunes diplômés et travail

En dépit d'un marché de l'emploi volatile et fragilisant pour l'ensemble des travailleurs, les jeunes fortement scolarisés, bien qu'ébranlés eux aussi, devraient en principe demeurer avantagés dans le monde du travail par rapport au reste de la population de leur groupe d'âge, et ce, pour deux raisons principales. D'abord, en vertu des progrès considérables de la science, l'économie contemporaine repose sur la connaissance. Ensuite, l'avènement des nouvelles technologies entraîne un besoin accru de main-d'oeuvre hautement qualifiée. Les diplômés universitaires, par ailleurs, demeurent en général mieux positionnés que la moyenne de la population, sur le marché du travail, en ce qui a trait à la rémunération. En 1994, au Québec, le revenu annuel moyen des détenteurs d'un grade universitaire s'élevait à 37,500\$, tous âges confondus, comparativement à 21,400\$ chez les travailleurs ayant complété leurs études secondaires ou post-secondaires partielles (Gauthier, 1997b). Pour les gens très instruits, le fait d'avoir un diplôme universitaire confère une identité, qui leur permet de conserver un certain prestige lorsque les temps sont difficiles. Ainsi, un travailleur non qualifié en chômage est perçu comme un sans-emploi, tandis qu'un ingénieur en chômage est toujours considéré comme un ingénieur (Gauthier, 1997b).

Cette identité à laquelle s'accrochent les diplômés peut être reliée au concept de "professionnel", tel que décrit par Lojkin (1996). Un professionnel possède une expertise dans un champ disciplinaire spécifique. Il est défini par la connaissance qu'il a de son domaine, par sa compétence. Pour les jeunes diplômés, faire valoir leur compétence professionnelle et leur sens de l'initiative est plus important que le dévouement à l'entreprise (Lojkin, 1996). Ils

manifestent un refus d'être définis comme de simples salariés ou des exécutants, et veulent avoir leur mot à dire au sein de leur organisation.

On sait que la précarité du travail, qui s'étend à des couches de plus en plus nombreuses du salariat, a maintenant atteint les plus scolarisés. Ses effets se faisaient déjà sentir parmi les diplômés dans les années 80. Ainsi, une étude réalisée par l'INSEE, en France, démontre qu'il s'est produit un net déclassement des diplômes universitaires par rapport aux salaires, entre 1970 et 1985. Par exemple, en 1970, un diplômé sur deux se retrouvait parmi les 10% les mieux rémunérés de la population. En 1985, cette proportion est tombée à moins d'un diplômé sur trois (Lojkine, 1992). Cette précarisation provoque chez plusieurs jeunes diplômés une véritable crise d'identité professionnelle. Ceux-ci sont dorénavant définis négativement, ne s'identifiant ni comme ouvriers, ni comme cadres. On est partiellement cadre grâce au diplôme, mais également ouvrier par le revenu, en particulier dans les domaines de la santé et de l'éducation (Lojkine, 1992). Cette incertitude qui plane depuis maintenant vingt ans sur le monde du travail semble avoir été intériorisée par les jeunes diplômés universitaires. Ils se confrontent à un paradoxe où les choix professionnels s'avèrent plus nombreux que jamais, mais de plus en plus difficiles à réaliser, et la carrière stable dans le domaine choisi, de plus en plus hors de portée. Pour ces jeunes, le travail "typique" ne fait plus partie des rêves immédiats, mais n'est pas complètement éliminé comme projet à moyen terme (Gauthier, 1997b).

2.1.5 Rapport des jeunes au travail

Dans le monde contemporain, le travail salarié occupe, bon gré mal gré, une place prépondérante dans la vie des gens. Les rapports entretenus avec le travail varient considérablement d'un individu à l'autre. La perception qu'a une personne vis-à-vis du travail est tributaire d'un certain nombre de facteurs, entre autres son expérience du marché de l'emploi, ses conditions matérielles de vie, et son propre système de valeurs. Les récentes mutations du monde de l'emploi ont également une influence certaine sur le rapport des individus au travail, y compris les jeunes.

Le rapport au travail peut être examiné sous différents angles. Paugam a identifié trois paradigmes du rapport au travail, soit l'homo faber, l'homo oeconomicus et l'homo sociologicus. L'homo faber désigne la valeur du travail en tant que tel. Il fait référence à la possibilité pour

l'individu de se réaliser et d'être reconnu à travers son oeuvre, d'utiliser ses compétences à cet effet tout en bénéficiant d'une certaine liberté d'initiative. L'homo oeconomicus renvoie à l'idée de rétribution, l'importance de la rémunération et de la possibilité d'être promu. L'homo sociologicus correspond à l'aspect relationnel, les contacts avec les collègues (Paugam, 2000). L'on peut affirmer que ces trois paradigmes sont présents chez chaque individu, à des degrés divers. Ainsi, d'une personne qui valorise l'acte du travail avant toute chose, et qui se sentira dépréciée si elle perd son emploi, on dira qu'elle illustre le paradigme de l'homo faber.

D'autres auteurs analysent le rapport au travail de façon quelque peu différente, mais autour de concepts similaires. Selon Revuz, il existe quatre dimensions du rapport subjectif au travail. On retrouve la dimension économique ("l'avoir"), la dimension technique (le "faire"), la dimension sociale (la "place"), et organisationnelle ("l'être"). L'avoir correspond à la notion de classe sociale et d'argent, le faire, aux tâches reliées à l'emploi, la place fait référence au statut dans l'entreprise et aux liens qui se tissent

au travail, et l'être désigne l'identification aux valeurs du milieu de travail (Malenfant et al., 1999).

En examinant de plus près cette problématique de la perception qu'ont les gens du travail, il s'avère nécessaire de distinguer le rapport au travail du rapport à l'emploi (Paugam, 2000). Ainsi, plusieurs salariés accordent une telle importance au statut socio-économique que leur garantit leur emploi, qu'ils se plieront aux contraintes inhérentes à la nature de leur travail.

Ce faisant, ils ne raisonnent non plus seulement en fonction de la logique productive qui caractérise le fonctionnement de l'économie, mais aussi et surtout en fonction de la logique protectrice qui caractérise le fonctionnement de l'État-providence. Par le maintien de leur emploi, ils assurent, en effet, leur protection sociale actuelle et future et donc la garantie de leur niveau de vie au-delà de leur période d'activité. (Paugam, 2000, p. 57)

Dans cette optique, le rapport au travail est associé à la logique productive du monde industriel, tandis que la logique protectrice de l'État-providence sous-tend le rapport à l'emploi.

En 1983, Bellemare et Poulin-Simon faisaient état d'un préjugé social favorable vis-à-vis du travail dans divers pays industrialisés. On valorisait alors le travail intense, qui était perçu comme le moyen de s'assurer une indépendance et une ascension sociale et économique, ce qui semble encore le cas aujourd'hui, dans un contexte de précarisation de l'emploi. Bellemare et Poulin-Simon ont par contre noté qu'en période de relatif plein-emploi, où il y avait moins de chômeurs, on se préoccupait moins de promouvoir la valeur du travail, pour plutôt valoriser le

loisir. Dans cette optique, l'importance du travail salarié, chez un individu, augmente avec son degré d'insécurité en emploi.

Les jeunes, quant à eux, ont plusieurs façons de concevoir le travail salarié, lesquelles peuvent être regroupées en trois catégories (René, 1993). Il y a d'abord ceux pour qui le travail constitue une valeur centrale dans la vie. Pour eux, la reconnaissance sociale et économique n'est possible que par le travail. Parmi les plus scolarisés, ce besoin se traduit par des valeurs d'excellence, de standing, de pouvoir. Le chômage et la précarité d'emploi provoquent chez ces jeunes un sentiment d'exclusion. Cette catégorie s'apparente à la notion du "précaire triste" (Lesage, 1986), lequel s'identifie au travail et perçoit la perte de son emploi comme une tragédie, ou encore à celle du "chômeur valorisant le travail" (Schehr, 1999) pour qui le chômage est synonyme de rupture, de désocialisation et d'ennui. Le second groupe de jeunes envisage le travail comme un instrument. À défaut de trouver satisfaction dans son emploi, on s'en sert comme moyen de s'assurer un certain niveau de vie, hors-travail. On refuse de consacrer toutes ses énergies à l'entreprise. Avec la précarisation du travail au cours des dernières années, un nombre croissant de jeunes de toutes les couches sociales perçoit le travail de cette façon (René, 1993). Ce groupe peut être comparé au "néo-prolétaire alternatif", qui a pour devise "travailler pour vivre, et non vivre pour travailler" (Lesage, 1986). Si ces jeunes se retrouvent au chômage, ils mettent cette situation à profit pour se réaliser dans d'autres activités. On parle ici de "chômeurs ayant un rapport désinvesti au travail" (Schehr, 1999). Pour eux, le travail demeure nécessaire, mais il est avant tout contraignant. Le "vivre autrement" constitue le troisième type de rapport au travail chez les jeunes. Moins nombreux, ce groupe refuse le travail régulier et bureaucratisé. Ces jeunes centreront plutôt leur vie autour d'une activité qui les passionne (René, 1993).

La réalisation de soi-même constitue la principale source de motivation des jeunes (Zoll, 1992). Or, de nos jours, le travail offre de moins en moins cette possibilité de se réaliser. Les emplois permettant la créativité et une relative autonomie étant devenus beaucoup plus rares, une majorité de jeunes doivent se rabattre sur le travail "ordinaire", routinier, taylorisé. Leur besoin d'un revenu pour vivre et leur attrait pour les biens de consommation les incite à faire ce "compromis", et c'est ailleurs qu'au travail qu'ils se réalisent (Zoll, 1992). Faute d'occuper un emploi intéressant, les jeunes tenteront d'y trouver de la satisfaction au moyen des relations entretenues avec leurs collègues dans leur milieu de travail. Pour un grand nombre de jeunes, le travail s'avère un outil d'intégration sociale, on y développe un sentiment d'appartenance, on peut communiquer (Zoll, 1992, Baethge, 1994). Les jeunes contemporains recherchent, au

travail, la variété, la reconnaissance sociale et professionnelle, et l'apprentissage de nouvelles compétences. D'autre part, leurs objectifs personnels passent avant la loyauté envers l'entreprise.

Refusant de s'engager à plein temps et à long terme envers une firme, la Génération X ne se définit plus par son rapport à l'emploi. Ses membres ont un projet personnel qui compte davantage que les buts de l'organisation pour laquelle ils travaillent; et ils sont motivés par le souci de la valeur éthique ou de l'utilité sociale plutôt que par l'éthique du travail. (Gorz, 1997, p. 104)

Les jeunes aspirent à ce que leur temps de vie soit partagé de façon plus équilibrée entre leur travail et leurs autres activités. Une enquête réalisée auprès de jeunes Européens de l'ouest en 1994 confirme que les amis, la famille, une vie sociale active et la bonne forme physique sont de loin prioritaires par rapport au travail ou la profession (Gorz, 1997).

Il est clair que parallèlement aux mutations du marché de l'emploi, les attitudes vis-à-vis du travail changent tout autant. Les valeurs des jeunes reliées au travail se démarquent nettement de celles de leurs aînés, surtout en ce qui a trait à l'attachement envers l'entreprise et la centralité de l'emploi rémunéré dans la vie, qui ne semblent plus dorénavant à l'ordre du jour.

2.1.6 Jeunes femmes et emploi

Au cours des deux dernières décennies, on a pu observer, parmi les jeunes générations, des gains considérables chez les femmes dans le domaine de l'éducation et sur le marché du travail. Le Québec figure parmi les pays où les femmes sont les plus nombreuses, proportionnellement, à accéder aux études supérieures. Il n'en va pas de même pour les jeunes hommes, qui accusent un retard à ce niveau. A titre d'exemple, en 1995 au Québec, le taux de diplômation des femmes était supérieur à celui des hommes, alors qu'elles représentaient 59% des diplômés du baccalauréat, et 51% des titulaires d'une maîtrise (Bernier et Bélanger, 1999). Les femmes ont accompli des progrès constants quant à leur niveau de scolarité, depuis près de trente ans. En 1972-73, elles obtenaient un baccalauréat dans une proportion de 43%, laquelle a augmenté à 56% en 1991 (Cloutier, 1997).

Les femmes se sont jointes au marché du travail de façon massive depuis les années 70. Entre 1975 et 1995, on observait une hausse de 11,7% du nombre des hommes actifs en emploi, tandis que celui des femmes en emploi augmentait de 70,1% (Conseil du statut de la femme, 2000). Désormais plus nombreuses que leurs pairs masculins sur le marché du travail, les jeunes

femmes demeurent encore largement confinées dans des emplois à temps partiel, ou dans des secteurs moins rémunérés, comme les services. En 1995, huit femmes sur dix oeuvraient dans le secteur des services, alors que c'était le cas pour six hommes sur dix (Conseil du statut de la femme, 2000). L'avantage des jeunes femmes au plan de la scolarité ne se reflète pas sur leur insertion au marché du travail. Des données québécoises de 1997 révèlent que si les jeunes femmes diplômées de l'université connaissent un meilleur taux de placement global que les hommes diplômés, tous types d'emplois confondus, elles demeurent néanmoins désavantagées par rapport à leurs pairs masculins lorsque l'on examine de plus près les types de postes qu'elles occupent. Par exemple, pour l'année 1997, les jeunes diplômées du premier cycle se retrouvaient en emploi à temps plein et permanent dans une proportion de 43,8%, contre 60,2% de leurs vis-à-vis masculins. La même année, les jeunes femmes éprouvaient plus de difficultés que les jeunes hommes à s'insérer en emploi permanent, à temps plein et relié à leur domaine d'études (31% contre 46,9%, respectivement). Il importe ici de noter que ce dernier modèle d'insertion semble décroître constamment chez les diplômés des deux sexes depuis près d'une vingtaine d'années, les taux de placement de ce type étant de 64,4% chez les hommes et de 54,4% chez les femmes, en 1982 (Bernier et Bélanger, 1999). Les jeunes diplômées du premier cycle étaient moins nombreuses en emploi à temps plein que les jeunes hommes du même niveau d'éducation, en 1997, peu importe leur domaine d'études, mais plus nombreuses en emploi à temps partiel, dans une proportion de 23% par rapport à 11,2% chez les hommes. Quant à la rémunération, elle demeure supérieure chez les diplômés de sexe masculin. Ainsi, en examinant le salaire hebdomadaire des diplômés travaillant à temps plein en 1997, on constate un écart de 67\$ en faveur des jeunes hommes (Bernier et Bélanger, 1997). Par ailleurs, de façon générale, on note que les perspectives d'emploi sont meilleures pour les jeunes détenteurs et détentrices d'une maîtrise.

Au cours des années 90, il semble toujours y avoir une division sexuelle des champs disciplinaires. Les femmes ont encore peu tendance à se diriger vers les filières traditionnellement masculines que sont les sciences appliquées et le génie. A peine 19,2%, 22,2% et 30,5% des jeunes femmes figuraient parmi les diplômés de premier cycle en génie, en informatique et en sciences physiques en 1995 (Bernier et Bélanger, 1999). A l'opposé, les jeunes hommes hésitent encore à investir les filières plus "féminines" que sont, notamment, l'éducation, les sciences humaines et les arts et lettres. Celles-ci, en l'occurrence, offrent moins de débouchés en termes d'emplois stables que les domaines d'études où les hommes sont plus nombreux, comme les sciences appliquées, l'administration et le droit. Force est de constater, encore aujourd'hui, la relative absence des femmes des domaines moteurs de l'évolution des sociétés post-industrielles, à savoir l'informatique, les sciences appliquées. Au sein des

entreprises, on a en général peu tendance à inclure les femmes dans le noyau d'employés considérés cruciaux, et elles ont moins accès aux programmes de formation continue offerts par l'employeur. Les pratiques d'embauche selon le sexe semblent reposer sur trois postulats: que l'emploi masculin constitue le revenu familial et l'emploi féminin, un revenu d'appoint, que les employées sont encore perçues comme des "mères" avant tout, et que les femmes ont des aptitudes innées en relations humaines, et les hommes, dans leur rapport à la matière (Cloutier, 1997).

L'activité féminine peut être répertoriée selon trois modèles. Le premier consiste à "l'emploi continu", qui correspond à la carrière poursuivie sans interruption, de la graduation à la retraite. "L'inactivité stable" désigne l'arrêt de la carrière suite au mariage ou la naissance des enfants, planifié à l'avance par des femmes qui ont néanmoins beaucoup investi dans leur études. Le dernier modèle, "l'emploi discontinu", est caractérisé par des phases alternées de travail et de non-travail tout au long de la carrière. La flexibilisation du travail entraînant une multiplication des emplois précaires favorise l'expansion de ce modèle d'activité chez les femmes (Paugam, 2000). Puisqu'ils considèrent la famille comme la principale source de soutien des individus, plusieurs États-providence dits "familialistes" se montrent réticents à instaurer des politiques sociales visant à collectiviser le poids de la charge familiale. Par conséquent de nombreuses femmes avec enfants doivent renoncer à mener une carrière continue (Paugam, 2000).

2.1.7 Question des générations

La notion de "jeunes" évoque celles de générations et de cohortes. Plusieurs auteurs se sont penchés sur la question générationnelle, établissant des parallèles entre les "baby boomers" et les cohortes de jeunes qui les ont suivis. On a fait grand état de la chance des baby boomers d'avoir été jeunes dans une conjoncture plus que favorable, c'est-à-dire durant les années 60, et d'avoir pu profiter de la croissance et des nombreuses opportunités générées par cette dernière, pour se tailler une place enviable sur le marché de l'emploi. On tend à les comparer aux "baby busters", la génération qui les a suivis mais qui se bute à un marché du travail beaucoup plus restreint.

La sociologie a récemment commencé à porter son attention sur la génération des baby boomers, compte tenu, principalement, de son important poids démographique qui lui confère une influence certaine au sein de la société.

Ce fait est capital. Il apporte à (cette génération) un immense avantage d'ordre stratégique, pourrait-on dire, en lui donnant une force d'impact (...) qui dépasse infiniment

celle de toute autre génération avant elle. Le baby boom, on le sait, est d'abord une pure question de nombre, ce qui le rend, de fait, incontournable.

Définie par la sociologie comme un fait de société, la génération est “déterminée par une histoire commune conférant une identité propre à un groupe d'âge particulier” (Dufour, Fortin et Hamel, 1994, p. 282). Née durant les années suivant la seconde guerre mondiale, la génération du baby boom a grandi dans une période de prospérité économique sans précédent, et a connu l'expansion de l'État-providence et du système éducatif. Devenue valeur centrale au Québec dans les années 60, l'éducation s'avérait l'expression même de la modernité, et l'obtention d'un titre universitaire, peu importe le domaine de formation, permettait alors d'accéder rapidement à une place de choix dans le monde du travail. En vertu de leur grand nombre, les baby boomers étaient aussi considérés comme des “dérangeurs” importants et ont fortement influencé la société. Ils ont en grande partie constitué la nouvelle classe moyenne, plus scolarisée, qui se développait alors au Québec (Hamel, 1994). Cette génération a donc baigné dans un contexte historique bien particulier. L'on se doit par contre de distinguer les “baby boomers” de la génération du baby boom. On pourrait ici parler du stéréotype du baby boomer, qui a profité de la conjoncture. Pour plusieurs représentants de cette cohorte, tout ne fut pas aussi aisé, notamment les jeunes des classes populaires (Hamel, 1994). De plus, on a divisé ce très large groupe générationnel en deux cohortes, soit celle née entre 1947 et 1956, et celle qui a vu le jour entre 1957 et 1966. La première cohorte a intégré le marché du travail en période de plein-emploi, alors que la seconde fut affectée par les ralentissements de l'économie, rendant son insertion en emploi plus ardue. L'effet de congestion lié aux larges cohortes a également nui à la carrière de plusieurs baby boomers (Delorme, 1997).

Quant aux baby busters ou la “génération X”, nés entre 1967 et 1979 (groupe d'âge auquel s'intéresse cette recherche), ils atteignent le marché du travail dans un contexte beaucoup plus défavorable. Plus scolarisés encore que la génération précédente, ils sont néanmoins touchés par le phénomène de l'inflation des titres scolaires qui se produit dans un monde du travail saturé, caractérisé par la précarité et la flexibilité d'emploi. L'abolition graduelle des rigidités sociales, inhérentes au système de sécurité (droits, avantages sociaux) qu'offrait le travail, concerne surtout les baby busters qui amorcent leur carrière et qui sont par conséquent peu protégés, tandis que les baby boomers parviennent encore à conserver les acquis liés à ce système. Ce dernier est critiqué par plusieurs baby busters, qui perçoivent la précarité d'emploi comme une expérience stimulante (Hamel, 1994). Certains sociologues voient, dans ce contexte qui semble favoriser les baby boomers, une opposition entre générations, voire même un rapport de domination, mais cette opinion ne fait pas l'unanimité.

La lutte pour l'obtention des places, si elle se fait en sourdine, tient peut-être au fait que la génération qui en occupe la plus grande partie le doit à des conditions socio-historiques qu'elle n'a fait qu'accueillir: essor économique d'après-guerre, accroissement du nombre de diplômés (...) La place qu'occupent les "baby boomers" ne constitue pas une stratégie de domination: "Elle tient à une situation et à des interactions sociales qui ont donné lieu à des "conquêtes" dans le marché du travail et dans la société sous forme d'un "système de sécurité" que les "baby busters" ne peuvent pas maintenir" (Gauthier, 1996b, p. 137).

La génération du baby boom ne demeure pas non plus complètement épargnée par les mutations ayant cours dans le monde du travail. Ils se retrouvent ainsi affectés par l'élimination de nombreux postes de cadres intermédiaires. Ils doivent également démontrer des aptitudes à se recycler pour ne pas perdre leur emploi (Delorme, 1997).

2.2 L'exclusion

Les transformations économiques et la crise des rapports sociaux, auxquelles nous assistons depuis une vingtaine d'années, ont porté la question de l'exclusion à l'avant-scène des grandes problématiques contemporaines. Couramment utilisé depuis maintenant bon nombre d'années, en Europe surtout, ce concept évoque la marginalisation sous diverses formes. Celle-ci peut être vécue au niveau géographique (confiner certaines minorités dans des ghettos), social (racisme, homophobie, isolement), économique (chômage, pauvreté). La primauté accordée actuellement aux valeurs économiques, à la libre entreprise, et à l'individualisme joue un important rôle dans l'exclusion de populations toujours plus nombreuses, qui ne peuvent se conformer aux exigences de cette société qui semble prôner la loi du plus fort. Toute société adopte certaines normes, et ceux qui les refusent ou ne peuvent s'y plier deviennent des exclus, refoulés à la périphérie (Freynet, 1995).

Les formes les plus visibles ou les plus choquantes du processus de l'exclusion résident dans le rejet hors des représentations normalisantes de la société moderne avancée. Dans une société où le modèle dominant demeure l'Homo Economicus", il convient de participer à l'échange matériel et symbolique généralisé. Tous ceux qui refusent ou sont incapables de participer au marché seront donc perçus comme des exclus (Xiberras, 1993, p. 25).

Selon Xiberras, la notion d'anomie de Durkheim s'apparenterait à celle de l'exclusion. L'affaiblissement du lien social caractérise l'anomie, où les représentations collectives ont fait

place aux valeurs individualistes, dans une société où chacun occupe sa propre fonction définie par la division du travail, ce qui est peu propice au développement de la solidarité. La perte d'emploi signifierait donc, ici, un état d'aliénation encore plus grand.

Maints auteurs ont décortiqué ce concept d'exclusion, y faisant parfois référence par d'autres vocables. Ainsi, Paugam parle de disqualification sociale. Pour sa part, Castel considère l'exclusion comme un processus. Selon lui, il s'agit d'un parcours conduisant à la marginalisation, lequel s'effectue sous un double rapport, soit celui du travail et celui des relations sociales. Trois zones peuvent y être identifiées: la zone d'intégration, qui correspond à du travail stable et une forte inscription relationnelle, la zone de vulnérabilité, qui se caractérise par du travail précaire et une fragilité des liens relationnels, et la zone de désaffiliation, qui constitue l'aboutissement du processus, à savoir le non-travail et l'isolement (Castel, 1994).

Le concept d'exclusion, en soi, comporte une connotation négative. Il renvoie à la notion de manque, de rupture, de faille du tissu social (Rosanvallon, 1995). On fait souvent référence, à tort, au concept d'exclusion comme un état, alors qu'il s'agit bel et bien d'un processus. Aborder cette question sous cet angle détourne l'attention des mécanismes qui existent à l'intérieur même de la société, et qui conduisent à la marginalisation. Concentrer ses efforts sur les exclus, sur les plus déshérités, prévient la remise en question du mode de fonctionnement de la société, lequel continue d'entraîner la mise à l'écart de nombreux individus et communautés.

L'exclusion présente l'avantage de lier l'exigence d'une théorie qui évite de penser l'inégalité, et le souci humanitaire de plus en plus souvent invoqué comme une grille d'interprétation des conflits (Procacci, 1996, p.339).

Dans nos sociétés capitalistes où le principal critère de participation consiste à produire et consommer, le chômage de longue durée ou la précarité d'emploi deviennent des mécanismes majeurs d'exclusion. On parle alors d'exclusion économique. Celle-ci peut également entraîner un processus d'exclusion sociale et politique, puisque l'intégration sociale est de plus en plus indissociable de l'insertion en emploi.

On doit enfin reconnaître que ce glissement de l'insertion professionnelle à l'intégration sociale pose la question de la place de l'emploi - et au-delà du travail - dans la vie sociale. Ce glissement aurait-il eu lieu si facilement et si rapidement si l'emploi n'était pas devenu, dans le même temps, à la fois une denrée rare et une condition de plus en plus centrale de la participation à la vie sociale? (Dubar, 1999, p. 33)

2.2.1 Exclusion sociale

Cette forme d'exclusion évoque la perte du statut de citoyen, l'isolement social, la ségrégation urbaine, qui résultent souvent du rejet à l'extérieur de la société salariale (Lévesque, 1995). Les exclus ne peuvent être considérés comme un groupe homogène, leur seule caractéristique commune étant l'attitude entretenue par la société à leur égard, qui les perçoit comme des marginaux. On peut examiner le phénomène d'exclusion sociale à la lumière de la notion du lien social, dont il fut question précédemment. Celui-ci désigne les relations sociales entre les individus, lesquelles se développent selon un certain ordre social (Assogba, 2000). Durkheim, Simmel et Weber estiment que les mécanismes d'exclusion sociale apparaissent lorsque le lien social se modifie, provoquant un brouillage des représentations collectives. D'après la sociologie contemporaine, le paradigme individualiste qui sous-tend les sociétés libérales ne permet pas la reconnaissance de diverses formes de solidarités auxquelles les gens pourraient avoir recours (Assogba, 2000). L'individualisme, en soi, contribue donc à exclure.

2.2.2 Exclusion politique

L'exclusion ne se vit pas seulement au niveau économique ou social. Elle évoque également le manque de pouvoir, une incapacité d'agir sur sa propre destinée. Cette forme d'impuissance peut être ressentie en maintes situations, et pas uniquement par des chômeurs ou des populations pauvres. La société salariale génère une forme d'exclusion politique des travailleurs. Le modèle taylorien du travail faisait en sorte que ceux-ci ne s'avèrent être que des exécutants, la conception et l'exécution des différentes tâches étant séparées. Il était par conséquent difficile pour les employés d'exercer quelque forme d'autonomie ou de créativité que ce soit dans leur milieu de travail, surtout au niveau des emplois moins qualifiés (Lévesque, 1995). Le compromis fordiste conférant aux travailleurs un pouvoir d'achat, en échange de leurs services envers leur employeur, produit lui-même une forme de dépendance et de passivité. Les citoyens n'ont pas de pouvoir de décision vis-à-vis ce qu'on leur propose comme progrès, soit la consommation de masse, les services publics bureaucratisés (Lévesque, 1995, Lipietz, 1989).

L'organisation actuelle du travail, qui a dorénavant la flexibilité pour pivot, amène un relâchement des liens entre l'entreprise et les salariés, puisqu'on a de plus en plus recours à l'embauche d'employés à statut précaire. L'implication de ces employés au sein de l'entreprise, donc leur pouvoir, est d'autant plus limité. Le terme "néo-taylorisme" désigne cette tendance (Lipietz, 1989).

...les modes de régulation "libéraux" du rapport salarial, qui privilégient la "flexibilité", la précarité de l'emploi, opposent une barrière presque infranchissable au sentiment d'implication du travailleur par rapport au perfectionnement de l'organisation du travail et de la qualité des produits ou des services de "sa" firme. (Lipietz, 1989, p.51)

A l'instar des travailleurs, les jeunes constituent un groupe qui vit une forme d'exclusion politique. Depuis quelques années, ils sont visés par le discours de la responsabilité individuelle. Considérés responsables de leur situation, les jeunes n'ont souvent d'autre recours que de se replier sur des stratégies individuelles de survie, ce qui ne favorise pas la mobilisation, mais plutôt une polarisation de la jeunesse (Deniger, 1996). Celle-ci se retrouve divisée, entre les "gagnants" qui disposent de suffisamment de ressources personnelles pour s'acheminer vers le succès, et les "perdants" qui n'ont pas les mêmes moyens et qui vivent souvent la précarité. On peut également attribuer la relative dépolitisation des jeunes au rôle que joue l'État auprès d'eux. Ainsi, plusieurs revendications des jeunes sont institutionnalisées et souvent réduites à des modalités administratives, par le biais d'organismes gouvernementaux qui représentent la jeunesse (Deniger, 1996). Par ailleurs, Bourdieu a utilisé l'expression "gestion rationnelle de l'insécurité" pour désigner une stratégie du capital et de l'État envers les jeunes, qui a pour but de renforcer leur individualisme par leur maintien dans la précarité, et de les éloigner de toute action politique (Ellefsen et Hamel, 2000).

2.3 La précarisation du travail

Thème central de cette recherche, la précarisation du travail fait écho aux profonds changements observés dans la structure des sociétés post-industrielles, au cours des dernières décennies. Le travail salarié diffère beaucoup de ce qu'il fut durant les années de croissance d'après-guerre. Les mutations qu'il a subies depuis semblent irréversibles. Les Trente Glorieuses ne reviendront pas, ni le modèle de travail taylorien et industriel caractéristique de cette époque. Le travail a, depuis, subi trois ruptures par rapport à ce modèle, à savoir, la remise en question du rapport du travail au temps, puisqu'il est devenu plus abstrait, à l'espace, car il peut s'accomplir à l'extérieur du lieu d'emploi, et la tertiarisation (Lebaube, 1997).

Dans la présente section, nous développerons les principaux éléments en jeu dans la phénomène de la précarisation du travail, soit les nouveaux impératifs de l'économie, les stratégies de flexibilité, la tertiarisation du travail, et l'intensification du travail.

2.3.1 Nouvel ordre économique

Le contexte économique actuel est surtout caractérisé par la mondialisation des marchés. A la faveur de ce phénomène et de la déréglementation, les échanges internationaux se multiplient. Le capital et les entreprises sont dorénavant très mobiles. Ces dernières peuvent se

relocaliser beaucoup plus aisément vers des régions du globe où la main-d'oeuvre coûte moins cher, pour réduire leurs frais d'exploitation. Les nouvelles technologies en émergence favorisent, par ailleurs, des échanges commerciaux plus rapides (Kuzminski, 1998).

Les nouveaux accords commerciaux internationaux ratifiés au cours des dernières années, comme l'ALÉNA, consacrent la domination du marché mondial sur les politiques nationales. Les États-nations ne peuvent réagir assez rapidement face aux échanges accélérés qui se produisent à l'échelle planétaire (Rifkin, 1996).

Ces nouvelles règles du jeu imposées par un marché libéralisé ont un impact sur l'organisation du travail. Les richesses sont produites avec de moins en moins de main-d'oeuvre, et les profits s'accumulent indépendamment du volume de la production. Gorz (1997) utilise le terme "postfordisme" pour désigner cette nouvelle tendance dans le monde du travail. On a observé, par exemple, une hausse de la productivité industrielle de 35% aux États-Unis entre 1979 et 1992, mais les effectifs ont diminué de 15% durant la même période. D'autre part, au fil des dernières décennies, on a haussé le taux "acceptable" de chômage en période dite de "plein emploi", de 3% dans les années 50, à 6% dans les années 90 (Rifkin, 1996).

Pour mieux s'armer face aux nouveaux impératifs de l'économie mondialisée, les entreprises s'adonnent à un exercice de reconfiguration de leurs activités, que l'on nomme également le "reengineering". Ce faisant, ces sociétés voient à se débarrasser de strates de gestion intermédiaire, regrouper certains types d'emplois, couper dans les services administratifs, et vont bien sûr se doter de nouvelles technologies informatiques, tout ce, dans un souci d'efficacité (Rifkin, 1996). D'autre part, plusieurs entreprises désireuses de s'adapter aux tendances très changeantes du marché se départissent d'une bonne partie de leur personnel stable, pour embaucher du personnel temporaire seulement quand le besoin s'en fait sentir. Il s'agit ici d'une stratégie de flexibilité dont nous traiterons, plus loin dans ce texte. Toutes ces pratiques mises de l'avant par les entreprises provoquent une tendance à la dualisation de la main-d'oeuvre. Autour d'un noyau stable de travailleurs expérimentés, de plus en plus qualifiés et polyvalents, bénéficiant de la sécurité d'emploi, gravite une main-d'oeuvre périphérique toujours plus nombreuse, flottante, composée de travailleurs intérimaires, externes (sous-traitants), précaires, peu ou pas protégés par une couverture sociale (Rifkin, 1996, Fortin et Dufour, 1994, Gorz, 1997).

Dans ce marché du travail qui se métamorphose, où d'une part on retrouve un nombre croissant d'employés fragilisés par le contexte, émerge également une nouvelle catégorie dans la population active, les travailleurs du savoir. Hautement qualifiés, ils possèdent des compétences

dans le secteur des technologies de l'information. Il s'agit, entre autres, d'ingénieurs de conception, de chercheurs, de consultants en gestion, de conseillers en besoins logiciels. Leur travail s'effectue à une échelle internationale. Ils perçoivent une très forte rémunération et occupent une place de plus en plus importante dans l'économie.

Dans le monde fortement automatisé des années 90, la nouvelle élite des travailleurs du savoir émerge avec les compétences-clés qui la mettent au coeur même de l'économie mondiale. Elle est en train de se transformer à grande vitesse en nouvelle aristocratie. Et, tandis qu'elle prospère, la situation économique des multitudes mal payées du tertiaire se dégrade, un nouveau et dangereux fossé se creuse entre possédants et dépossédés des pays industriels. (Rifkin, 1996, p.240)

Pour compléter ce tableau, on ne peut passer sous silence le déclin des classes socio-économiques moyennes, dont une portion est affectée par les reconfigurations d'entreprises (les cadres intermédiaires).

2.3.2 Stratégies de flexibilité

Pour les employeurs comme pour les travailleurs, la flexibilité est devenue, de nos jours, un atout indispensable, compte tenu du caractère très mouvant de notre monde régi par les lois du marché. La flexibilité fait référence à la capacité des entreprises à s'adapter au marché en constante transformation, et s'avère l'antithèse de la rigidité qui, "dans le discours du milieu des affaires, désigne l'ensemble de l'encadrement législatif et réglementaire du marché du travail et de l'économie en général, y compris le régime de négociation collective" (Conseil du statut de la femme, 2000, p. 17).

Les entreprises ont recours à diverses stratégies de flexibilité. Elle peut affecter différentes composantes de l'organisation, selon les choix que privilégiera cette dernière. C'est ainsi que la flexibilité peut prendre plusieurs formes, dont cinq ont été répertoriées par Boyer (1986). La première d'entre elles est l'adaptabilité de l'organisation productive. Elle équivaut au concept d'usine "flexible" et s'applique surtout aux industries fordistes qui, pour faire face à une demande instable et changeante, font l'acquisition d'équipements flexibles. La seconde forme fait appel aux travailleurs eux-mêmes, à leur savoir-faire et leur aptitude à exercer des fonctions variées au sein de la même entreprise. Une autre forme de flexibilité repose sur la remise en question des rigidités liées au contrat de travail, ce qui permet d'ajuster le volume de la main-d'oeuvre en fonction de la demande. Ceci peut se traduire par des licenciements, ou par l'utilisation de personnel intérimaire, ou à temps partiel. Certaines organisations ajusteront les salaires selon le contexte économique ambiant, et paieront leurs employés au rendement, pratique

observée surtout aux États-Unis et au Japon. Enfin, des entreprises choisissent de ne pas contribuer au fisc ou au système de protection sociale, ce que l'on peut associer à l'économie souterraine, au travail au noir.

Ces différents visages de la flexibilité peuvent être regroupés en deux modèles. Nous retrouvons d'abord le modèle de flexibilité défensive, ou externe, ou quantitative. Il correspond à une politique du "dos rond", et est orienté par les fluctuations du marché, s'appuyant donc sur des stratégies à court terme. Il s'agit d'une approche défensive, au sens où l'on croit que le retour au libéralisme constitue la seule chance de salut. En vertu de cette logique, ce sont les salariés qui écopent des coûts de la concurrence, en étant soit licenciés, soit relégués à des emplois à statut précaire, plus souvent qu'autrement non syndiqués. Ce modèle, qualifié de "myope" par plusieurs, se pratique largement dans les pays anglo-saxons, notamment l'Amérique du Nord (Boyer, 1986, Conseil du statut de la femme, 2000, Tremblay, 1995).

Le second modèle regroupe des formes de flexibilité offensive, ou interne, ou qualitative. Il fait référence à des pratiques de remaniement à l'intérieur de l'organisation, et s'appuie sur la polyvalence des employés, et une plus grande souplesse dans la description de tâches. Des mécanismes de formation sont mis en place au sein de l'entreprise, pour permettre aux employés de se perfectionner. Les travailleurs adhèrent de façon volontaire et négociée aux changements qui se produisent dans leur milieu d'emploi. Ces stratégies de flexibilité, de l'ordre du long terme, sont surtout adoptées en Allemagne et en Scandinavie (Boyer, 1986, Conseil du statut de la femme, 2000, Tremblay, 1995). La flexibilité, dans ce cas-ci, n'est pas génératrice de précarité.

2.3.3 Tertiarisation du travail

La nature du travail évolue en fonction des différentes mutations que traverse la société. En cette ère post-industrielle, également désignée comme "l'âge de l'information", le travail prend des formes de plus en plus abstraites et informelles. Il se tertiarise, par conséquent on requiert davantage, de la part des travailleurs, des aptitudes relationnelles, humaines (Lebaube, 1997). D'autre part, contrairement à l'organisation industrielle où le travail devait s'effectuer en un lieu précis, à savoir l'usine, l'activité rémunérée d'aujourd'hui peut s'exercer à l'extérieur de l'endroit désigné à cet effet. Le développement des nouveaux moyens de communication et de l'informatique renforcent cette tendance.

Le secteur tertiaire se répartit en trois catégories. Le tertiaire moteur se spécialise notamment dans les télécommunications, et les services aux entreprises par le biais de comptables, d'ingénieurs, d'avocats, d'informaticiens. Il stimule d'autres activités économiques. Le tertiaire traditionnel s'articule autour des activités liées au commerce, au transport, à la restauration, l'hôtellerie et les services personnels. Les travailleurs oeuvrant dans cette branche d'activité sont en général faiblement rémunérés, et disposent d'une couverture sociale limitée. Quant au tertiaire non commercial, il renvoie aux activités des domaines de l'enseignement, des services sociaux, de la santé, et de l'administration publique (Conseil du statut de la femme, 2000). Le secteur tertiaire, dans son ensemble, est en expansion constante au Québec. Ainsi, il constituait 56,9% de la totalité des emplois en 1966, et cette proportion est passée à 73,5% en 1995 (Conseil du statut de la femme, 2000). Une grande partie de la population oeuvrant dans ce secteur se retrouve toujours dans le tertiaire traditionnel, où l'on dénombre le plus d'emplois précaires.

2.3.4 L'emploi atypique

Produit de l'expansion du salariat, qui s'est effectuée à la faveur de l'industrialisation, l'emploi "typique" demeure, encore aujourd'hui, le modèle dominant de l'activité rémunérée, bien qu'il ait tendance à se raréfier. Par emploi typique, on entend un emploi à temps plein, qui s'accomplit sur une semaine de 35 à 45 heures par une seule personne pour une durée de temps indéterminée, et qui s'accompagne d'une gamme d'avantages sociaux. Quant au travail atypique, il s'éloigne du premier modèle de différentes façons. Il comprend l'emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), ou sur appel, le contrat à durée déterminée (temporaire, saisonnier ou occasionnel), et le télé-travail, qui s'exerce à partir du domicile de l'employé (Conseil du statut de la femme, 2000). Le travail autonome peut être considéré comme une forme atypique d'activité, puisqu'il est en général dénué de protections sociales. De plus, la majorité des travailleurs indépendants doivent, sur une base hebdomadaire, accomplir plus d'heures de travail qu'un salarié à temps plein, s'ils veulent s'assurer un minimum de confort matériel.

L'emploi atypique a fait des bonds considérables au Québec dans les vingt dernières années. En 1976, il concernait 16,7% de la main-d'oeuvre québécoise, contre 29,3% en 1995. Durant la même période, alors que l'emploi total connaissait une croissance de 25,5%, le nombre d'emplois atypiques augmentait de 135%. Pendant ce temps, l'emploi typique n'avait crû que de 6%. Toujours entre 1976 et 1995, le nombre d'emplois à temps plein au Québec a connu une hausse de 8,6%, contre 126,7% pour les emplois à temps partiel. Au cours de cette période, le travail à temps partiel volontaire grimpait de 50,9%, et le travail à temps partiel involontaire, de

524,2% (Conseil du statut de la femme, 2000). Ces données sont éloquentes, illustrant bien la direction que prend le marché du travail.

Il est pertinent de préciser, ici, que parmi ceux qui occupent un emploi typique, un nombre grandissant se trouve déstabilisé par des menaces de licenciement. On constate, d'ailleurs, parmi la population active, que le risque de perdre son emploi tend à croître. Des données françaises révèlent que la proportion de travailleurs en emploi à temps plein, devenus chômeurs, est passée de 1% en 1974 à 5% en 1997 (Paugam, 2000). On peut donc affirmer qu'il s'agit d'une autre forme de précarité touchant les gens actifs en emploi.

2.3.5 Intensification du travail

Exposées à une concurrence beaucoup plus féroce, les entreprises doivent réorganiser leurs activités, et produire une plus grande variété de biens, en moins de temps. Les employés en subissent les contrecoups, c'est-à-dire une pression beaucoup plus forte. On exige d'eux qu'ils produisent davantage, plus rapidement, selon des critères de qualité beaucoup plus élevés. Par surcroît, on leur demande d'être polyvalents. Dans ce contexte d'intensification du travail, ces employés craignent de ne pas être à la hauteur (Paugam, 2000). Par souci de limiter les dépenses en charges sociales, plusieurs entreprises embauchent moins de personnel, mais n'en réduisent pas pour autant la quantité de travail à faire accomplir. Ces travailleurs se retrouvent donc avec un plus lourd fardeau de responsabilités. D'autre part, de nombreux employés précaires, et ceux qui subissent des baisses de rémunération suite à des restructurations d'entreprises, se voient dans l'obligation de travailler de plus longues heures pour

compenser leur manque à gagner (Rifkin, 1996). Le développement des technologies de l'information contribue également à intensifier le travail.

Les nouvelles technologies informatiques ont tellement accéléré le volume, le flux et le rythme des informations que des millions de travailleurs souffrent fréquemment de saturation et d'épuisement mental. La fatigue physique engendrée par le rythme rapide de l'ancienne économie industrielle est éclipsée par l'usure cérébrale engendrée par le cadencement en nano-secondes de la nouvelle économie informationnelle. (Rifkin, 1996, p. 257)

Ce phénomène d'intensification du travail affectant une partie du salariat semble être l'envers du miroir de la précarisation de l'emploi. Face à cette réalité, l'on peut énoncer qu'il se produit une autre forme de dualisation de la main-d'oeuvre, au sens où, d'un côté, se trouvent les chômeurs et travailleurs sous-employés, et de l'autre, les travailleurs sur-sollicités.

2.4 L'insertion professionnelle

Nos sociétés occidentales contemporaines ont fait de l'individualisme une de leurs valeurs dominantes. La notion de responsabilité individuelle dont on clame maintenant les vertus porte les gens à se faire concurrence, dans un contexte économique et social très mouvant et incertain. Dans un monde comme celui-ci, l'insertion sociale et professionnelle peut relever du défi. Comme concept, l'insertion est une “action qui consiste à faire une place à un individu parmi d'autres ou à côté d'autres individus” (Assogba, 2000, p. 32). L'insertion et l'exclusion constituent les deux pôles du continuum de l'intégration à l'ensemble social. L'intégration des individus s'effectue sous trois rapports, soit la sphère économique, la sphère sociale et la sphère symbolique. Le travail, la participation au système productif correspondent à la sphère économique. Les sphères sociale et symbolique renvoient, respectivement, aux liens avec les groupes d'appartenance primaires et institutions, et aux valeurs et représentations collectives auxquelles adhèrent les individus. Lorsqu'une rupture se produit avec l'une de ces sphères, le processus d'exclusion s'enclenche (Assogba, 2000). Bien que ces trois sphères d'intégration soient intimement liées, nous porterons davantage notre attention sur l'aspect économique, donc l'insertion professionnelle. Dans les prochaines pages, nous traiterons du processus d'insertion, du lien entre la formation et l'emploi, de l'insertion chez les diplômés universitaires, et enfin de certaines politiques mises de l'avant au Québec.

2.4.1 L'insertion comme processus

L'insertion professionnelle est tributaire de certaines variables. Parmi celles-ci, on a identifié les variables individuelles, scolaires et spatiales (Tanguy, 1986). Au niveau individuel, on retrouve le sexe, l'âge et l'origine sociale, qui ont une influence certaine sur le type d'emploi qu'occupera la personne, et le temps qu'elle prendra pour s'insérer sur le marché du travail. Les variables scolaires font référence au niveau de scolarité que l'individu a atteint et à son champ de spécialité. Par variables spatiales, on entend le contexte économique et social, qui varie d'une région géographique à l'autre.

Le concept d'insertion professionnelle évoque une période de transition, où l'on passe des études à l'emploi. Puisque ce passage ne s'effectue pas de façon instantanée, et qu'il comporte une période de recherche d'emploi, il s'avère être, en fait, un processus.

...il semblerait que le sens courant range sous le vocable d'insertion la période qui suit la sortie du système de formation et qui correspond au moment où l'individu va chercher à négocier les savoirs acquis, sanctionnés ou non par un diplôme, au sein de ce système pour accéder à un emploi. (Tanguy, 1986, p. 65)

L'insertion débute lorsque l'individu amorce sa quête d'un emploi, et se termine quand il accède à un emploi durable qu'il prévoit garder, mettant fin, par la même occasion, à sa recherche de travail ou ses études (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). De nos jours, l'accès presque immédiat au marché du travail une fois les études complétées ne constitue plus le modèle d'insertion dominant. L'insertion professionnelle est un cheminement qui ne s'effectue pas, dorénavant, de façon linéaire. Elle s'avère plutôt un enchevêtrement des études et du travail, et se prolonge (Trottier, 1995, Dubar, 1999). Le phénomène de la montée du travail précaire retarde l'obtention d'un emploi stable pour un nombre croissant de jeunes qui débudent dans la vie active. Dans ce contexte, être stable sur le marché du travail repose de moins en moins sur le critère de l'accès à un poste permanent. Le mot d'ordre est désormais l'employabilité de la personne, c'est-à-dire son aptitude à faire valoir ses compétences, à démontrer une certaine polyvalence lui permettant d'éviter des épisodes de chômage trop prolongés. En ce sens, le fait de ne pas occuper un emploi à durée indéterminée ne conduit plus nécessairement à la précarité (Trottier, 2000).

Selon Olivier Galland, dans le présent contexte de précarité d'emploi, le travail ne serait plus le principal vecteur d'insertion sociale et professionnelle. Celle-ci s'effectuerait plutôt à travers l'expérimentation, où la personne se définit progressivement, en s'adonnant à des activités autres que l'emploi rémunéré, par exemple le bénévolat ou l'action communautaire, qui procurent un sens de dignité que n'offre pas le travail précaire (Ellefsen et Hamel, 2000).

2.4.2 Lien formation-emploi

Au nombre des obstacles à l'insertion professionnelle, des auteurs pointent du doigt l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Une étude réalisée en 1991 dans trois grandes villes canadiennes révèle que seulement le tiers des diplômés universitaires s'estimait adéquatement préparé au marché du travail (Trottier, 1995). Le système éducatif fait l'objet de vives critiques; il semble qu'à maints égards il n'ait pas suivi l'évolution des besoins du monde du travail au cours des dernières décennies.

Dès les années 60, en France par exemple, on a remarqué des divergences entre les systèmes d'éducation et de production. Ceci a engendré des tensions dans les années 70, puisque

les diplômes décernés étaient en décalage croissant avec les emplois disponibles. Ce qui a amené les acteurs concernés à intervenir, pour tenter d'harmoniser l'école et le marché du travail. Notamment, on a ré-introduit, dans des programmes d'études, certaines connaissances et valeurs fondamentales préparant au marché de l'emploi (Tanguy, 1986). Plusieurs auteurs estiment, en effet, que la tradition positiviste, la scientificité érigée en mythe dans les milieux universitaires feraient en sorte que l'on a négligé d'inculquer certaines connaissances pratiques, de type savoir-faire et savoir-être, souvent indispensables dans le monde du travail (Paquet, 1995, Gauthier, 1994). Par ailleurs, les récentes mutations du marché du travail rendent d'autant plus difficile la correspondance formation-emploi. Certains secteurs d'activité tendent à disparaître, ce qui provoque un surplus de diplômés dont on n'a plus besoin, d'où le phénomène de la déqualification. À l'opposé, le développement du secteur de la haute technologie crée un besoin de main-d'oeuvre de plus en plus qualifiée, causant une pénurie d'employés dans ce domaine spécifique, ce qui se traduit par la surqualification (Deniger, 1996).

Il demeure toutefois impossible de lier la formation et l'emploi de façon rigide et linéaire, d'où la pertinence d'une formation à caractère plus polyvalent. D'autre part, la correspondance entre le domaine d'éducation et l'emploi ne se produit pas de façon définitive dès qu'on a le diplôme en main. Elle se développe plutôt au fil de la carrière et des expériences de travail. Enfin, les changements rapides qui affectent le marché de l'emploi justifient la formation continue (Trottier, 2000).

2.4.3 Diplômés universitaires et insertion

Des données provenant des relances effectuées par le ministère de l'Éducation, auprès de cohortes de jeunes diplômés québécois, depuis 1990, révèlent que le taux de placement global des détenteurs d'un baccalauréat dans leur champ de spécialisation est en baisse constante. Le même constat s'applique pour les diplômés du même niveau parvenant à se dénicher un emploi à temps plein dans leur domaine d'études (Gauthier, 1997b). La proportion des titulaires d'un baccalauréat qui se sont placés en emploi à temps plein et permanent est passée de 75,2% en 1982 à 51,1% en 1994 (Sales et Drolet, 1997). Ces observations laissent bien entrevoir les difficultés d'insertion croissantes des jeunes diplômés d'universités.

Cette tendance, qui se dessine depuis déjà quelques années et qui ne semble pas vouloir s'inverser, a des répercussions sur la perception qu'ont les diplômés vis-à-vis leur insertion et leurs perspectives de carrière. Ils semblent avoir assimilé la précarité ambiante, et plusieurs d'entre eux n'envisagent plus l'obtention d'un emploi "à vie", ni même ne le souhaitent, ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils accepteraient de vivre dans une grande insécurité (Gauthier,

1997b). Plutôt que de s'accrocher à l'idée d'une carrière linéaire et durable, ces jeunes ont choisi de s'adapter au contexte et de construire leur propre voie, au moyen du "cheminement".

Le cheminement implique que l'individu se pose à lui-même des objectifs à atteindre, objectifs qui s'ajustent au fur et à mesure des ouvertures qui se présentent ou, plus exactement, qu'il recherche ou qu'il provoque en se constituant un réseau d'information et d'informateurs concernant l'emploi. (Gauthier, 1997b, p.32)

Ces jeunes diplômés qui "cheminent" se montrent en général fort polyvalents. Ils développent des compétences variées au fil de leurs expériences de travail, ce qui leur donne accès à une plus vaste gamme d'emplois, sans avoir à retourner aux études. Ce modèle d'insertion caractérisé par le cheminement semble prendre de l'ampleur parmi la population diplômée, ce qui reflète l'articulation du marché du travail autour de la flexibilité. Dans la même veine, on voit apparaître une nouvelle forme de permanence en emploi, axée sur la polyvalence. Il n'est plus ici question d'un seul poste que l'on conserve pour plusieurs années, mais plutôt d'une situation où l'employé est appelé à occuper plusieurs postes successifs et diversifiés au cours de sa carrière, mais pour un seul et même employeur (d'où la notion de permanence). Un nombre croissant d'entreprises qui embauchent des diplômés universitaires adoptent ce nouveau modèle d'insertion. Par ailleurs, certains secteurs économiques et milieux de compétence encouragent la mobilité interentreprise où, à nouveau, la polyvalence des employés entre en jeu (Doray, 1995).

Le parcours d'insertion des jeunes diplômés d'université passe souvent par un retour aux études, dans un but de réorientation ou de recyclage. Un nombre grandissant d'entre eux s'inscrivent dans des programmes de certificat offerts par les universités (Gauthier, 1997b). Souvent, le cheminement commence même avant l'obtention du diplôme de premier cycle, alors que plusieurs étudiants changent de programme en cours de route. Ainsi, selon une enquête menée en 1996 auprès d'étudiants universitaires au Québec, 32,5% d'entre eux ont connu au moins un changement de programme durant leurs études de premier cycle (Molgat, 1997).

On retrouve une variété de perceptions de ce qu'est une insertion achevée, aux yeux des diplômés universitaires. Pour eux, l'accomplissement de l'insertion en emploi dépend de différents critères, dont six ont été ici répertoriés (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). Certains se considéreront insérés seulement s'ils obtiennent un poste à durée indéterminée, peu importe le domaine, alors que pour d'autres, l'insertion réussie est synonyme de polyvalence permettant de dénicher du travail aisément. Pour un certain nombre de ces jeunes, il suffit simplement de travailler. D'autres diplômés doivent occuper un poste correspondant à leur formation, et ne se

sentiront pas insérés tant que cela ne se sera pas produit. Parmi ces critères subjectifs d'insertion, on retrouve également l'identification et le dévouement à son travail, et la reconnaissance par sa profession et ses pairs.

2.4.4 Politiques d'insertion

L'étendue du phénomène du chômage, au cours des récentes décennies, a été un sujet majeur de préoccupation dans nos sociétés, portant les différents acteurs à intervenir pour tenter d'y remédier. L'État a joué un rôle d'avant-plan à cet effet, en mettant en oeuvre différentes politiques d'insertion. L'orientation donnée à celles-ci a varié selon le contexte ambiant. A l'heure actuelle, les théories sociologiques du lien social et de la cohésion sociale sont sous-jacentes à ces politiques (Assogba, 2000). Il s'agit, ici, de réintégrer les sans-emploi à la société, donc de contrer l'exclusion économique et sociale.

On constate souvent une fragmentation des programmes officiels d'insertion sociale, qui se retrouvent divisés par secteurs, notamment le social, l'éducation, l'économique. Le chômage fut d'abord considéré uniquement sous l'angle économique par les principales institutions. Par conséquent, les politiques d'insertion, notamment dans les années 80, avaient pour but d'adapter les chômeurs aux besoins du marché du travail (Assogba, 2000). Les programmes déployés dans le cadre de ces politiques servent souvent, même, d'instruments de flexibilité pour les secteurs marchand et non marchand, ce qui les éloigne de leur fonction initiale d'insertion (Paugam, 2000). Ces programmes d'employabilité, d'inspiration néolibérale, catégorisent les jeunes selon des critères idéologiques et quantifiables. Une logique économiste sous-tend ces politiques d'insertion. Les entreprises qui participent à ces programmes le font pour profiter de mesures d'allégement. Ces mesures à l'égard des sans-emploi avaient un caractère

normatif. L'exclusion étant analysée uniquement sous son angle économique, il suffisait simplement de trouver du travail à ces chômeurs.

En 1995, il y eut au Québec la mise en oeuvre d'une réforme de la politique d'insertion des jeunes au marché du travail. Baptisée "Politique active du marché du travail" (PAMT), elle se caractérise par le rapatriement au Québec de différents programmes visant les chômeurs, autrefois gérés par le gouvernement fédéral. De plus, les services offerts à la clientèle sont désormais décentralisés, et offerts au niveau des communautés locales. En vertu de cette politique, les Centres locaux de développement (CLD) et les Centres locaux d'emploi (CLE) ont vu le jour. Les priorités en matière d'intervention auprès des sans-emploi sont déterminées par

les CLD, alors que les CLE offrent des services de soutien financier et d'assistance à la recherche d'emploi. Les CLE orientent leurs services en fonction des priorités établies par les CLD (Comeau et al., 2001, Assogba, 2000). Cette nouvelle politique relie l'insertion à un effort plus collectif, et ainsi, s'articule autour d'une démarche partenariale entre les secteurs privé, public et communautaire. Elle vise entre autres à favoriser le développement local. Plutôt que de cibler des clientèles, elle fonctionne sur une logique transversale, et reconnaît le caractère polysémique de l'exclusion (Comeau et al., 2001, Assogba, 2000). Cet effort d'inclure une diversité d'acteurs sociaux de la communauté et de comprendre la réalité de l'exclusion dans son sens plus large place cette politique réformée en rupture avec les précédentes, qui avaient une orientation plus technocratique et économiste. Toutefois, elle comporte certaines limites, lesquelles résident, entre autres, en ce que les CLE ne sont pas encore gérés par des gens du milieu, mais plutôt par le gouvernement, et que l'on constate toujours une centralisation, au niveau de l'administration d'Emploi-Québec (Comeau et al., 2001).

On a également vu apparaître un certain nombre d'initiatives communautaires d'insertion des jeunes, au cours des dernières années. Ces nouvelles pratiques ont d'abord pour prémisses la prise en compte des caractéristiques sociales, psychologiques, matérielles et symboliques des jeunes à qui elles s'adressent. Par leur approche, elles se distinguent des services bureaucratisés de l'État. En plus de l'aide à l'insertion au travail des exclus, ces initiatives favorisent l'*empowerment* de ces derniers. Elles permettent aux personnes visées de s'adonner à des activités rémunérées qui sont socialement utiles, leur conférant un véritable statut de salarié. Ces pratiques mises de l'avant par les communautés prennent la forme d'organismes communautaires de formation à l'emploi, d'entreprises d'insertion, de réseaux d'entraide socio-économique (Assogba, 2000, Comeau et al., 2001). Les Carrefours Jeunesse Emploi, dont le berceau se situe en Outaouais et qui constituent maintenant un réseau à l'échelle du Québec, en sont un exemple éloquent.

2.5 Stratégies pour contrer la précarité

Que font les jeunes pour affronter la précarité d'emploi? La littérature nous révèle qu'ils ont recours à des stratégies de survie assez diversifiées. La stratégie, comme concept, renvoie à un comportement choisi par l'acteur social, en fonction du contexte dans lequel il se trouve, et des agissements des autres individus. Ce comportement a un caractère à la fois offensif (saisir des occasions pour améliorer ses conditions de vie) et défensif (maintenir ou accroître sa marge de liberté) (Crozier et Friedberg, 1981). La stratégie que choisit l'individu est tributaire des ressources personnelles et institutionnelles qu'il a à portée de main.

Pour les fins du présent exercice, nous regrouperons les stratégies employées par les jeunes en situation de précarité, en deux catégories, qui seront détaillées dans cette section.

D'une part, les stratégies individuelles consistent à miser sur ses propres compétences, ses forces, ses capacités internes, elles renvoient à la débrouillardise et n'impliquent personne d'autre que soi-même. D'autre part, les stratégies dites

collectives font référence à l'entraide, la solidarité, et désignent le recours à autrui pour s'en sortir.

2.5.1 Stratégies individuelles

Les contraintes actuelles du marché du travail, liées à la flexibilité et la précarité d'emploi qui dominent le portrait d'ensemble, sont peu propices à l'action collective. La multiplication des emplois temporaires et des contrats individuels fait en sorte que les jeunes doivent négocier seuls avec l'employeur (Gauthier, 1996a). Dans un tel contexte ils ont de moins en moins accès à la représentation syndicale. Ils n'ont d'autre choix que de privilégier des stratégies individuelles pour se tailler une place dans le monde du travail. Au nombre de ces stratégies, nous retrouvons la polyvalence, le retour aux études, la migration et les pratiques de débrouillardise.

Les jeunes qui optent pour la polyvalence accumulent des expériences de travail diversifiées, sous forme de contrats, de postes à temps partiel, afin d'acquérir des habiletés supplémentaires faisant d'eux des candidats intéressants pour un plus grand nombre d'employeurs. En choisissant ce parcours plutôt aléatoire, aussi appelé cheminement, ces individus s'ajustent au marché du travail devenu flexible. "Le cheminement constitue un mécanisme interne plus qu'il n'est imposé de l'extérieur. Il correspond ainsi à l'extrême différenciation dans les parcours professionnels qu'impose la flexibilité d'emploi" (Gauthier, 1997b, p.32). Quant aux plus scolarisés d'entre eux, plusieurs choisiront une filière de formation plus générale, afin de pouvoir accéder à un plus grand nombre de débouchés au niveau professionnel (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999).

Un bon nombre de jeunes, aux prises avec l'incapacité de réaliser leurs objectifs professionnels, préféreront retourner aux études. Ils le font pour différentes raisons: soit pour se qualifier davantage dans leur domaine (des diplômés universitaires, par exemple, qui envisagent des études aux cycles supérieurs) ou se réorienter, soit pour se tenir occupé en attendant que la situation s'améliore. Plusieurs connaissent une alternance de temps d'études, de travail déqualifié, et de périodes de remises en question. Schehr (1999) désigne cette stratégie par l'expression "chômer étudiant".

Comme stratégie, la migration constitue une option assez répandue, surtout pour les jeunes provenant de régions périphériques, où les perspectives d'emplois sont plus rares. On migre vers les régions urbaines, et plus on est scolarisé, plus la tendance à quitter sa région d'origine est forte (Gauthier et Bujold, 1995).

Devant la précarité, certains jeunes se débrouilleront en occupant de petits boulots, de façon intermittente. En alternant des périodes de travail avec d'autres temps où ils consacrent leurs énergies ailleurs, ces jeunes cherchent un nouveau sens à leur vie. D'autres se font leur propre conception du travail, et préfèrent s'adonner à leur passion comme mode de vie principal, et souhaitent en faire leur gagne-pain (Schehr, 1999). Des auteurs comme Grell et Wéry (1993) ont fait état, à partir de recherches qualitatives sur les jeunes chômeurs, d'une tendance chez ces derniers à s'accommoder de leur état, par la découverte de nouvelles valeurs fondées sur la convivialité, l'entraide, la débrouillardise, l'autoréalisation, tout cela, sans dépendre d'un emploi salarié. L'expression "banlieue du travail salarié" est parfois utilisée pour faire référence à ce mode de vie. Dans ce dernier cas, il ne s'agit pas d'une stratégie entièrement individuelle, dans la mesure où ces jeunes s'appuient sur certaines formes de solidarité.

2.5.2 Nouvelles formes de solidarité

Les stratégies collectives employées par les jeunes, de nos jours, diffèrent quelque peu de celles que privilégiaient les jeunes de la génération précédente. Ces derniers ont beaucoup fait parler d'eux, avec leurs mouvements de contestation de masse durant les années 60, entre autres. A cet effet, on n'a qu'à évoquer Mai 68, ou la mobilisation des étudiants contre la guerre du Vietnam. Le monde occidental a beaucoup changé depuis. Notre société est devenue beaucoup plus individualiste, plus fragmentée, teintée des valeurs inhérentes au néolibéralisme, soit la concurrence et la quête constante du gain. Les récentes transformations du marché du travail ont ni plus ni moins fait éclater le mouvement ouvrier. En pareil contexte, il devient difficile de faire naître des foyers de solidarité, d'action collective. Cela ne signifie pas, néanmoins, que la solidarité n'existe plus. Elle a pris d'autres formes. Une nouvelle solidarité quotidienne, en effet, semble émerger, et se manifeste dans la vie privée, dans le voisinage, et le milieu de travail. Elle est fondée sur le besoin de créer des liens avec son entourage par la communication, en réaction à l'individualisme propre à nos sociétés post-modernes, qui porte à isoler et à exclure (Assogba, 2000, Zoll, 1992). "La tendance des structures capitalistes à tout dominer, à pénétrer totalement le monde extérieur et le monde intérieur, à coloniser le monde vécu, provoque une contre-tendance universaliste forte de communication et de solidarité" (Zoll, 1992, p. 153). En outre, il

serait erroné de conclure à l'absence de pratiques politiques de la part des citoyens, ou au fait que ces derniers ne s'impliquent plus, socialement.

...le désenchantement et la méfiance vis-à-vis des organisations politiques coexistent parfois avec l'investissement dans des groupes développant des projets culturels et sociaux, réinventant de nouvelles manières de s'inscrire et d'agir dans la cité (associations diverses, lieux culturels auto-gérés, réappropriation des friches industrielles). (Schehr, 1999, p.205)

On assiste à un regain de popularité de certaines pratiques sociales au niveau de la communauté, telles que le bénévolat, la participation à des mouvements associatifs (Assogba, 2000). Les jeunes, de leur côté, s'impliquent davantage au sein d'initiatives locales, pour contrer la précarité. Le Carrefour Jeunesse Emploi, dont la mission consiste à favoriser l'insertion des jeunes sans-emploi, s'avère un exemple intéressant d'initiative où il est donné aux jeunes de jouer un rôle actif dans l'organisation. On y favorise le développement de leur autonomie et de leur créativité. "Le CJE se veut un lieu de regroupement des jeunes facilitant leur empowerment, le renforcement de la confiance en eux-mêmes face au marché du travail" (Favreau et Lévesque, 1996, p. 118).

Le recours au soutien familial figure parmi les formes de solidarité auxquelles font appel les jeunes, surtout lorsqu'ils vivent dans la précarité. Après la décohabitation du domicile parental, plusieurs jeunes bénéficient, pour un certain temps, du soutien de leurs parents aux plans matériel et affectif. Pour assurer une certaine stabilité financière et du confort à leur enfant, ils lui consentiront un prêt ou un don, ou lui fourniront des biens matériels, comme des meubles. Pour un bon nombre de jeunes, le maintien de contacts réguliers avec leurs parents ou la famille d'origine est source de réconfort et s'avère sécurisant.

Il est interprété généralement comme la recherche d'une compensation à la précarité économique et à la fragilité relationnelle du jeune en processus d'insertion. En effet, celui-ci débute dans la vie et doit réussir dans un contexte social où les valeurs et les règles du jeu deviennent de plus en plus floues. (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999, p. 71)

La solidarité entre amis est également importante pour les jeunes, s'avérant indispensable pour bon nombre d'entre eux. Elle permet de briser l'isolement, et procure un sentiment de valorisation. De nombreux jeunes, par ailleurs, choisissent la colocation avec des amis, comme mode de vie, dans le double dessein d'économiser sur les dépenses essentielles, et de tromper la solitude (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Faire partie d'un cercle d'amis confère aux jeunes un sentiment d'appartenance.

Plusieurs jeunes font usage de leur réseau de contacts, de relations privilégiées pour s'insérer en emploi ou pour améliorer leur situation sur le marché du travail. Certains amis ou proches parents bien placés s'avèrent de bons intermédiaires (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Ces jeunes entretiennent soigneusement leur réseau de

ressources, en rendant eux-mêmes service aux personnes concernées, ce qui se traduit souvent par des "retours d'ascenseur" (Ellefsen et Hamel, 2000).

Enfin, pour clore sur ce thème des stratégies à caractère collectif, nous ne pouvons passer sous silence l'émergence, ces dernières années, de nouveaux mouvements de jeunes, mais à une échelle plus internationale. Il y a, entre autres, mobilisation des jeunes contre la version néolibérale de la mondialisation, se traduisant par des manifestations lors de sommets économiques comme celui des Amériques, ou de Seattle. La marche des femmes contre la pauvreté a également réuni un grand nombre de jeunes de toutes provenances. Ces récents mouvements de masse témoignent d'une préoccupation grandissante des jeunes quant à leur avenir, dans un monde où les inégalités ne font que croître, reléguant des populations toujours plus nombreuses dans la précarité, voire l'exclusion.

2.6 Conclusion

Cet exposé théorique des différents concepts découpant notre problématique offre un tour d'horizon de l'état de la connaissance sur la précarité du travail affectant les jeunes, dont les diplômés d'université. Il constitue un point de repère pour les étapes subséquentes de cette recherche, et fournira un éclairage utile pour l'analyse des données.

CHAPITRE III

CADRE OPÉRATOIRE ET MÉTHODOLOGIE

Le présent chapitre sera partagé en deux sections, qui couvriront respectivement le cadre opératoire et la méthodologie employée pour cette recherche.

3.1 Cadre opératoire

Les concepts analysés dans le chapitre précédent sont utilisés pour le cadre opératoire. Chacun d'entre eux y est traduit en indicateurs ou aspects concrets, ce qui permet de préciser les informations à recueillir pour cette recherche. Dans cette partie seront donc opérationnalisés les thèmes des jeunes, de l'exclusion, de la précarité du travail, de l'insertion professionnelle et des stratégies.

3.1.1 Les jeunes

Pour les besoins de la recherche, les jeunes sont des sujets de 29 ans ou moins, détenteurs d'un baccalauréat depuis au moins un an, diplômés de différents champs disciplinaires. Ces sujets sont divisés en deux sous-groupes, selon leur statut d'emploi, précaire ou non-précaire, c'est-à-dire stable.

3.1.2 L'exclusion

Plutôt difficile à transposer en indicateurs concrets à prime abord, parce qu'il est assez vaste, ce concept a dû être scindé en trois sous-thèmes, à savoir l'exclusion économique, sociale et politique. L'exclusion économique désigne ici des conditions matérielles de vie plutôt modestes, voire même la pauvreté, liées à un revenu limité. Elle évoque également la faible participation au système de production, plus précisément le fait d'être sous-employé, de travailler peu. Être économiquement exclu indique aussi une mise à l'écart de la société de consommation, en d'autres termes, un faible pouvoir d'achat.

L'exclusion sociale fait référence à l'isolement, au nombre limité de contacts sociaux, au fait de se trouver à l'écart de différents réseaux de sociabilité. Chez les jeunes diplômés

rencontrés pour cette étude, cela se traduit par une vie sociale plus restreinte découlant de faibles moyens financiers, l'incapacité de voir ses amis en raison d'horaires de travail irréguliers, le fait de ne pas être pleinement intégré à un milieu de travail et l'impression de ne pas y appartenir. Elle s'apparente aussi au sentiment d'inutilité et au manque de reconnaissance sociale reliés à la précarité d'emploi, qui prive d'un certain statut dans la société, laquelle valorise l'emploi rémunéré.

Parmi les indices que l'on peut associer à l'exclusion politique d'un individu, on retrouve le manque de pouvoir et le sentiment d'impuissance. Pour les jeunes diplômés de notre recherche, cette impression découle du statut précaire de leur emploi, qui les place en position de vulnérabilité (absence de régime de protection sociale en cas d'imprévu, risque accru de licenciement). Cette forme d'exclusion renvoie également à un non-engagement dans des mouvements d'action sociale, et peut s'appliquer à la situation d'employés non-syndiqués.

3.1.3 Précarité du travail

Cette notion renvoie, de façon concrète, aux emplois atypiques où se retrouvent les jeunes diplômés, et qui prennent plusieurs formes, soit les contrats à durée déterminée, les emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), ou sur appel. L'intermittence d'emploi reflète également cette précarité, ainsi que le faible niveau de revenu.

3.1.4 Insertion professionnelle

Ce concept sera ici examiné sous l'angle des expériences d'insertion des jeunes au travail, soit la façon dont s'est effectuée leur entrée sur le marché de l'emploi. Ces diplômés peuvent avoir connu une insertion aisée ou plus laborieuse, selon le type d'emploi qu'ils ont réussi à décrocher à leur sortie du système scolaire (précaire ou non), et le temps qu'ils auront mis à s'intégrer dans le monde du travail. L'expérience globale de travail de ces jeunes est également scrutée, pour mettre en lumière le cheminement qu'ils ont suivi, la diversité et la durée des fonctions occupées. Le bénévolat est aussi retenu comme expérience d'insertion, de même que les programmes d'employabilité, communautaires ou gouvernementaux.

3.1.5 Stratégies

Les stratégies individuelles retenues dans le cadre de cette recherche sont la polyvalence, le retour aux études, les pratiques de débrouillardise et la migration. La polyvalence évoque la diversité des expériences de travail cumulées par un même individu. Par retour aux études, nous entendons ici l'inscription à un programme de cycle supérieur dans un but de perfectionnement, ou le recyclage dans un autre domaine. Les pratiques de débrouillardise étudiées pour cet exercice correspondent aux petits boulots occupés de façon successive ou concomitante pour arriver financièrement, et aux activités qui constituent une passion ou un violon d'Ingres, auxquelles on a la chance de s'adonner pendant les périodes inactives en emploi. La migration fait référence au départ de sa région d'origine pour améliorer ses chances de trouver du travail.

Parmi les stratégies dites collectives, nous avons d'abord retenu la solidarité familiale, qui se traduit par le recours du jeune à ses parents ou sa famille d'origine, pour obtenir de l'aide matérielle et du soutien affectif ou moral. Quant à la solidarité entre amis, elle désigne la recherche de la compagnie des amis pour vaincre la solitude, et l'entraide aux niveaux affectif et matériel. Une autre stratégie, qui correspond au recours aux ressources communautaires, concerne ici des jeunes se tournant vers des organismes d'aide à l'insertion. Enfin, la construction d'un réseau de contacts, comme stratégie, renvoie à l'identification, par le jeune, de personnes clés dans son entourage immédiat (des proches, des collègues de travail), pouvant jouer un rôle de catalyseur dans sa carrière.

3.2 Méthodologie

Dans cette partie du texte consacrée à la démarche méthodologique choisie pour la présente étude, nous exposerons en premier lieu le contexte de la recherche, ainsi que l'hypothèse de base. Il sera ensuite question des instruments de collecte des données, et de l'échantillonnage. Nous poursuivrons avec une description du déroulement de l'étude et des difficultés rencontrées en cours de route. La méthode d'analyse des données sera ensuite décrite brièvement, et nous terminerons par une discussion sur les limites de cette recherche.

3.2.1 Contexte de la recherche et hypothèse

Cette étude s'est effectuée dans un contexte bien particulier, dont il importe de tenir compte dans le cadre de l'analyse des résultats, puisqu'il affecte les jeunes diplômés que nous

avons interviewés. Ce contexte peut être examiné ici selon trois dimensions, en partant de l'aspect micro-social, vers le macro-social. Il s'agit des dimensions individuelles, sociales et culturelles, et politico-économiques.

Les dimensions individuelles, dans le cas qui nous intéresse ici, concernent les expériences de travail des jeunes diplômés, et l'impact de la précarité sur leur vie en général. Elles font également référence aux ressources personnelles dont ils disposent pour affronter leur situation de précarité, ou pour s'assurer du maintien de leur succès d'insertion.

Parmi les dimensions sociales et culturelles, nous retrouvons la valeur symbolique de l'éducation dans la société québécoise, qui, depuis les années 60, a vanté les mérites d'une scolarité plus poussée. Par conséquent, les jeunes québécois sont de plus en plus instruits, s'inscrivant en plus grand nombre dans les universités. Cependant, avec le phénomène de la dévaluation des diplômes, qui est lié aux transformations du marché du travail, le titre universitaire pourrait être de moins en moins perçu comme gage d'ascension sociale. D'autre part, le travail salarié semble toujours occuper une place de choix comme valeur sociale au Québec.

Les nouveaux impératifs de l'économie et la mondialisation des marchés font partie des dimensions politico-économiques. Celles-ci renvoient également aux mutations du marché du travail, notamment la montée du travail précaire. Le retrait de la société providentialiste, à la faveur du néolibéralisme, fait aussi partie de cette toile de fond.

3.2.1.1 Hypothèse

A l'origine, bien qu'orientée par un certain nombre de questions de départ énoncées dans le premier chapitre, cette recherche avait un caractère exploratoire et ne comportait pas d'hypothèse. Cette dernière a pris forme par induction, à partir des données recueillies sur le terrain. "L'esprit remonte des faits à la loi, des cas à la proposition générale" (Deslauriers, 1991, p.85). C'est pourquoi l'hypothèse n'est posée que dans le présent chapitre. Nous la formulerons comme suit: "Le travail est une valeur importante dans la vie des jeunes diplômés d'université, mais une valeur non centrale lorsque comparée à d'autres sphères d'activités et d'autres valeurs". Cette hypothèse sera vérifiée au moyen de l'analyse des informations recueillies pour cette recherche.

3.2.2 Instruments de collecte de données

Puisque le thème étudié dans ce mémoire se rapporte au vécu de jeunes diplômés en situation de travail précaire, une méthodologie de recherche qualitative s'avère appropriée.

...la recherche qualitative (...) se concentre plutôt sur l'analyse des processus sociaux, sur le sens que les personnes et les collectivités donnent à l'action, sur la vie quotidienne, sur la construction de la réalité sociale. (Deslauriers, 1991, p. 6)

En recherche qualitative, la façon privilégiée d'obtenir les informations désirées sur une réalité sociale donnée demeure l'entretien avec les individus concernés par cette réalité. Ces individus deviennent alors des informateurs clés, pour le chercheur. En effet, ils constituent des témoins de première importance de la société dans laquelle ils vivent. Ils partagent leurs impressions et opinions sur leurs milieux d'appartenance, et révèlent au chercheur leurs pratiques quotidiennes (Poupart, 1997).

3.2.2.1 Récits de vie

Dans notre société de plus en plus individualiste, atomisée et changeante, les données biographiques deviennent un outil privilégié pour mieux comprendre l'univers dans lequel on vit. Elles s'avèrent particulièrement adaptées pour une étude plus fine de problématiques sociales comme l'exclusion, que les statistiques traditionnelles ne suffisent pas à décrire. "L'analyse des parcours de vie d'un ou de plusieurs personnages concrets (...) a permis d'individualiser plus finement les mécanismes à travers lesquels se forment les physionomies sociales" (Rosanvallon, 1995).

Pour recueillir les données, nous avons donc choisi la méthode des récits de vie, afin d'offrir aux participants la latitude requise pour partager leur expérience par rapport à la précarité d'emploi. Le récit de vie permet au sujet de donner un sens à son vécu, face à une situation particulière.

Il s'agit d'une oeuvre personnelle et autobiographique stimulée par un chercheur de façon à ce que le contenu du récit exprime le point de vue de l'auteur face à ce qu'il se remémore des différentes situations qu'il a vécues.

Le récit de vie se caractérise par une démarche en spirale, allant et venant du concret vers l'abstrait, de l'expérience à la réflexion, débouchant vers des résultats non prévisibles à l'avance. Il permet de situer le sujet dans son contexte historique. Il rend bien compte de la complexité de l'individu. Par ailleurs, il importe de savoir lire au-delà des mots employés par le sujet, et d'entrevoir l'ensemble des valeurs et pratiques portées par son discours (Grell, 1986). Le récit de

vie peut être articulé autour d'un certain nombre de thèmes spécifiques. Cette méthode peut être qualifiée d'inductive, puisqu'elle consiste à remonter des faits concrets recueillis lors d'entretiens, vers la théorie (Mayer et Ouellet, 1991).

3.2.2.2 Entrevues semi-dirigées

Le matériel biographique contenu dans les récits de vie des jeunes diplômés a été recueilli au cours d'entretiens organisés avec eux. Nous avons procédé par entrevues individuelles semi-dirigées. Celles-ci se sont effectuées sur un mode interactif et souple. Au fil des entretiens, des thèmes généraux préalablement choisis pour cette démarche de recherche ont été abordés, dans le but d'obtenir les informations souhaitées permettant de mieux comprendre la problématique étudiée. Par l'entrevue semi-dirigée, nous souhaitons, entre autres, mieux comprendre l'univers des jeunes diplômés, construire, conjointement avec eux, un savoir sur la problématique de la précarité du travail, et favoriser, chez ces jeunes, des prises de conscience, voire l'émancipation (Savoie-Zajc, 1997). Cette forme d'entrevue peut comporter certaines limites au niveau de la crédibilité des données obtenues, si le sujet veut d'abord et avant tout être bien perçu par le chercheur. Les entrevues semi-dirigées effectuées pour cette recherche sont orientées par un guide d'entrevue, qui comprend une liste de thèmes pertinents à la problématique étudiée, et abordés lors des entretiens (Voir appendice A).

3.2.3 Echantillonnage

L'utilisation de l'approche biographique suppose le recours à un échantillon plutôt restreint. Par conséquent, il ne peut être ici question de représentativité, statistiquement parlant. En recherche qualitative, il importe avant tout de diversifier l'échantillon, afin qu'il soit conforme au principe de saturation (Mayer et Ouellet, 1991). La diversification offre un portrait plus global de la problématique, et on y parvient de deux façons. La diversification externe ou inter-groupe consiste à contraster des groupes selon une ou des variables spécifiques, qui distinguent les groupes les uns des autres. La diversification interne, ou intra-groupe, a pour objet d'étudier un petit groupe d'individus, homogène selon certains critères déterminés pour la recherche, mais différents les uns des autres sous d'autres aspects. La saturation survient lorsque nous estimons que les dernières observations ou autres données obtenues n'apportent plus vraiment de nouvelles connaissances, par rapport au phénomène étudié (Pires, 1997).

La présente recherche fait appel à un échantillon composé d'un total de neuf individus, partagés en deux groupes, selon leur statut d'emploi, soit précaire ou non-précaire (en emploi stable). Six sujets forment le groupe des précaires, et trois, celui des non-précaires. Ce faisant, nous avons opté pour la diversification externe, dans le but de nous rapprocher autant que possible de la saturation. Les deux groupes sont composés d'hommes et de femmes, âgés de 25 à

29 ans, détenteurs d'un baccalauréat depuis au moins un an. Dans chacun des groupes on retrouve des diplômés des sciences sociales et de l'éducation.

Par souci d'éthique, nous nous sommes engagés à respecter l'anonymat et la confidentialité des informations recueillies. Les objectifs de l'étude et le processus de cueillette des données ont été clairement expliqués à chaque participant contacté pour la recherche. Nous tenions à nous assurer à ce qu'ils participent à cette démarche de façon libre et tout à fait volontaire, et à ce que cette dernière ne leur cause aucun préjudice. Tous les répondants ont signé un formulaire de consentement avant de participer aux entrevues, en échange de l'engagement de la chercheuse à traiter les informations de façon confidentielle et anonyme (exemplaire à l'appendice B).

3.2.4 Déroulement de l'étude

Les données ont été recueillies sur le terrain en deux étapes. Il y a en effet eu un intervalle de deux ans entre la série d'entrevues accomplies auprès des diplômés en emploi précaire, et celles effectuées auprès des diplômés non-précaires. Nous avons rencontré les premiers durant l'automne 1997, et les seconds, à l'automne-hiver 1999-2000. Deux facteurs sont à l'origine de cet intervalle. D'une part, l'échantillon ne devait être composé, à prime abord, que de jeunes diplômés en emploi précaire. Par la suite cependant, alors que nous avons complété les entretiens avec les six sujets aux prises avec la précarité, il nous est apparu avantageux de diversifier l'échantillon et de rencontrer des diplômés qui se sont bien insérés en emploi et qui connaissent une stabilité au plan professionnel. Nous pouvions ainsi nous offrir une base comparative, en opposant deux groupes de sujets, lesquels se différencient par le statut d'emploi. Notre intention était de conférer plus de profondeur et de finesse à l'analyse, tout en tenant compte du critère de saturation. Le recrutement des diplômés non-précaires est l'autre élément en cause dans le délai entre les deux séries d'entrevues. Il nous fut en effet difficile de trouver des participants répondant au profil que nous recherchions.

En ce qui a trait à la façon dont nous avons recueilli nos données, chaque participant à l'étude s'est prêté à une entrevue semi-dirigée d'une durée moyenne d'une heure à une heure et demie. Les entretiens furent enregistrés sur cassettes audio.

La plupart des sujets impliqués dans cette recherche furent recrutés par le biais de références, et de nombreuses sources ont été sollicitées à cet effet. C'est ainsi que nous avons contacté, entre autres, l'Association des diplômés de l'Université du Québec à Hull (UQAH),

l'Association générale des étudiants et les différents modules et départements de l'UQAH, l'Association des Anciens de l'Université d'Ottawa, et des organismes communautaires d'aide à l'insertion tels que le Carrefour Jeunesse Emploi et Option Femme Emploi, pour obtenir des noms. Dans cette optique, le bouche-à-oreille fut, aussi, largement utilisé auprès de notre entourage immédiat, notamment les proches (famille, amis), les collègues de travail ainsi que du groupe de la maîtrise en travail social. Nous avons également eu recours à des moyens publicitaires pour dénicher des candidats, par des affiches placées un peu partout sur le campus de l'UQAH, et en publiant une petite annonce dans le journal Le Droit. De toutes ces démarches, la plus fructueuse s'est avérée, sans contredit, le bouche-à-oreille auprès de l'entourage. La plupart des sujets ont été trouvés de cette manière. Certains des jeunes interviewés nous furent référés grâce à l'effet "boule de neige". Ainsi, un consoeur de travail a mis la chercheuse en contact avec une personne-clé oeuvrant à Option Femme Emploi, qui nous a référé deux participantes. Un autre sujet nous a été recommandé par une de ses amies, qui elle-même avait été informée de la recherche par l'Association des diplômés de l'UQAH, préalablement sollicitée. L'annonce parue dans le Droit a également porté fruit.

Les principales difficultés auxquelles nous avons été confrontées, au cours de l'étape "terrain" de la recherche, se sont situées au niveau du recrutement de candidats pour l'étude. Il s'est en effet avéré ardu de réunir toutes les variables souhaitées, à savoir l'âge, le degré de scolarité, le temps écoulé depuis l'obtention du diplôme, et le statut d'emploi, chez un même individu. Ainsi, plusieurs personnes s'étant portées volontaires pour l'étude étaient soit trop âgées, soit détenaient un niveau d'éducation trop ou pas assez élevé, par rapport à nos critères. Certaines personnes ayant répondu à l'annonce placée dans le journal voulaient être rémunérées, alors que d'autres ignoraient le sens de l'expression "travail précaire". Contrairement à nos attentes, personne n'a répondu à la publicité affichée à l'université. Enfin, les départements de l'UQAH pouvaient difficilement nous référer d'anciens étudiants, d'une part parce qu'ils en perdent généralement la trace lorsque ceux-ci ont complété leur scolarité, et d'autre part, s'ils demeurent en contact avec des diplômés, ils ne peuvent nous en fournir les noms, en vertu de la loi sur les renseignements confidentiels. Au mieux, certains départements ont pris note de nos coordonnées et des besoins de la recherche pour nous référer éventuellement des jeunes diplômés, chose qui ne s'est jamais concrétisée. Par

conséquent, il nous a fallu beaucoup plus de temps que prévu pour compléter notre collecte de données.

Toutes les entrevues se sont en général bien déroulées. La plupart ont été tenues au domicile des sujets, deux furent effectuées au domicile de la chercheuse et l'autre, à l'université, dans un des locaux de recherche. Le choix du lieu et de l'heure des rencontres était déterminé selon les préférences de chaque personne interviewée. La durée des entretiens variait entre une et deux heures, selon la quantité des expériences vécues par les personnes interrogées, mais surtout selon la loquacité de ces dernières. Presque tous se sentaient à l'aise en ce contexte d'entrevue, en dépit de la présence d'un magnétophone. Un seul sujet paraissait inconfortable, ce qui est attribuable, à notre avis, à la timidité. Moins "verbo-motrice", elle donnait des réponses courtes et nous devions parfois lui poser des sous-questions pour qu'elle élabore davantage. Les autres participants se sont avérés plutôt volubiles, et semblaient enthousiastes à l'idée de partager leur vécu, dans le cadre d'une recherche. L'ambiance générale lors de chacune des rencontres était propice au bon déroulement de l'entretien (tranquillité des lieux, contexte informel). Seule la présence d'enfants en bas âge chez deux des sujets interrogés, qui étaient des jeunes mères, a occasionné quelques interruptions, mais sans incidence sur la qualité et la quantité des informations obtenues. Par ailleurs, l'entrevue avec le premier sujet a permis de valider notre questionnaire, et d'ajuster certaines questions qui manquaient de clarté.

3.2.5 Méthode d'analyse et validité

Les données rassemblées pour les fins de cette étude ont été traitées au moyen de l'analyse de contenu à caractère thématique. Le contenu transcrit des entrevues a été codé en découpant le texte en thèmes ou noyaux de sens, lesquels ont par la suite été

regroupés en catégories, par analogie (Bardin, 1977). Ces dernières furent définies et éprouvées en fonction des objectifs de la recherche.

Lorsque l'on procède à une analyse de contenu, on peut examiner non seulement le contenu manifeste, mais aussi le contenu latent. Le premier renvoie à ce qui est explicite, verbalement ou par écrit, et le second évoque le non-dit, l'implicite, les aspects symboliques (Landry, 1997). Dans notre recherche, l'analyse porte essentiellement sur le contenu manifeste.

Pour la présente étude, le matériel recueilli a été analysé de façon à ce que le tout soit conforme au critère de validité, c'est-à-dire dans un souci de répondre le mieux possible aux questions de recherche. Ainsi, les unités thématiques et catégories choisies pour cette analyse se voulaient des instruments de mesure aussi valides que possible du phénomène de la précarité d'emploi chez les jeunes diplômés d'université.

3.2.6 Limites de la recherche

Bien qu'elle consiste à examiner de près le phénomène de la précarité d'emploi chez les jeunes détenteurs d'un diplôme universitaire, cette recherche ne peut prétendre à l'exhaustivité ou à la représentativité, au sens statistique, étant donné la petite taille de l'échantillon. Le choix de diplômés d'université comme sujets de recherche limite également la portée de l'étude. En effet, cette dernière porte sur un segment assez limité de la population, composé de ceux qui se sont hissés à un haut niveau d'éducation. D'autre part, il existe peu d'écrits ou de travaux réalisés sur les difficultés éprouvées par les diplômés universitaires à se stabiliser sur le marché du travail, ce qui donne un caractère exploratoire à notre démarche. Enfin, cette recherche ne constitue qu'une amorce de réflexion sur cette problématique affectant les plus scolarisés. Plus de temps et de ressources seraient requis pour l'approfondir et pour répondre à d'autres questions que cette étude ne manquera pas de générer.

CHAPITRE IV

ANALYSE DES DONNÉES

Les informations recueillies auprès des jeunes diplômés universitaires, au moyen des entrevues, seront ici présentées et analysées de façon thématique. Les thèmes abordés dans les prochaines pages correspondent à ceux qui figurent dans le guide d'entrevue, lesquels ont donné le ton aux entretiens réalisés avec les participants. Tous ces thèmes se rapportent au phénomène de la précarité d'emploi chez les jeunes fortement scolarisés, que nous avons tenté d'explorer dans ses multiples aspects. Les questions de recherche posées au début de notre enquête ont inspiré les thèmes et sous-thèmes autour desquels ont été articulées les entrevues. Rappelons, ici, que ces questions concernent l'impact de la précarité du travail ou d'une insertion réussie sur les diplômés, les stratégies privilégiées par ces derniers, et leur rapport au travail. Les thèmes découlant de ces interrogations seront développés dans les sections qui suivent.

Tout au long de cette analyse, nous distinguerons les sujets dits précaires de ceux désignés comme non-précaires, en examinant chaque groupe à tour de rôle, et en commençant par ceux en emploi précaire, pour chacun des thèmes abordés. Les différences entre les jeunes des deux sous-groupes seront exposées, par thèmes, sous forme de tableaux-synthèses en annexe (appendice C).

4.1 Expérience de travail (chez les jeunes précaires et non-précaires)

Nous dresserons, ici, un portrait global des expériences de travail de ces jeunes participants, en dégagant les tendances respectives du groupe des précaires et de celui des non-précaires. En premier lieu, nous traiterons des caractéristiques des emplois occupés par les sujets rencontrés, et poursuivrons avec les motifs de leur choix de carrière. Il sera aussi question de l'opinion qu'ils se font de leur travail, et des aspects positifs et négatifs qu'ils y perçoivent (degré de satisfaction et difficultés rencontrées).

4.1.1 Types d'emplois occupés

4.1.1.1 Précaires

Les jeunes du groupe des précaires ont occupé des emplois fort diversifiés depuis l'obtention de leur baccalauréat, certains étant liés à leur champ disciplinaire, d'autres, non. Le caractère hétéroclite de leur cheminement professionnel est d'ailleurs ce qui frappe, à prime abord.

“Maintenant, mon expérience de travail, j'en ai énormément, j'ai commencé très jeune, peut-être 11-12 ans, et puis c'est très divers mon expérience de travail. J'ai travaillé à la fois comme service d'hôte, caméraman, chez Bell Canada comme réparateur de câbles, j'ai été aussi sur les ordinateurs, dans le public, j'ai été et je suis encore chansonnier, je fais de la musique, je fais de l'argent avec ça, donc c'est très varié à ce niveau-là. (...) Présentement je suis professeur de tai-chi”... (P3, Sciences humaines, majeur en philosophie)

Comme en témoigne l'exemple ci-haut, plusieurs diplômés ont accumulé de l'expérience avant de terminer leurs études, parfois liée à leur domaine de spécialisation, souvent, dans un tel cas, sous forme de stages. “... j'ai aimé beaucoup le fait qu'on ait fait des stages à l'université. J'ai fait des stages au primaire, des stages au secondaire” (P2, Arts et design). Ces jeunes cumulent souvent plusieurs emplois à temps partiel, de façon simultanée. “J'enseigne la musique

ça fait six ans, c'est ça, principalement, qui est plus stable...(...) Puis dix heures de recherche, cinq heures par semaine d'intervention dans des petits groupes..." (P1, Travail social). Les emplois que parviennent à obtenir ces jeunes sont plus souvent qu'autrement de courte durée. Dans ce cas, il peut s'agir de contrats à temps plein ou à temps partiel. Bon nombre de ces diplômés font l'expérience de l'intermittence en emploi. Cette dernière se traduit par une alternance de périodes quasi inactives en termes d'emploi rémunéré, et d'épisodes où le jeune accomplit plus d'heures de travail en une semaine qu'un employé à temps plein, parce qu'il ne peut se permettre de refuser des offres d'emploi, même si elles arrivent en même temps.

L'hiver passé, j'avais des contrats qui s'accumulaient, que je pouvais pas laisser passer. (...) Puis quand tu sais que ton contrat se termine dans deux mois, puis il y a un autre contrat qui arrive, qui va durer encore six mois. Tu sais que quand ton contrat présent va se terminer, bien ça te prend quelque chose. (...) C'est ça, je prenais tout ce qui passait... (P1, Travail social)

...là je travaille trente-cinq heures semaine (contrat de trois mois), plus j'ai des formations à donner le soir, ça ajoute beaucoup de charge, je travaille les fins de semaine les jeudis, vendredis, samedis, dimanches au restaurant, puis je travaille de jour à l'Association. (P4, Criminologie)

Le travail de fin de semaine et en soirée est souvent le lot de ces jeunes. Certains travaillent sur appel, notamment ceux du groupe qui ont une formation en éducation, et qui font de la suppléance. Parmi ceux qui sont employés à temps partiel, on remarque le nombre limité d'heures de travail dont ils disposent, sur une base hebdomadaire. "Là je travaille dans une boutique à temps partiel. Pas plus que quinze heures (par

semaine)" (P5, Éducation). "C'est tout, j'enseigne que le tai-chi pour l'instant. Très peu. Par semaine, maximum cinq heures" (P3, Philosophie).

Somme toute, l'expérience de travail de ces jeunes diplômés se résume surtout à des formes atypiques d'emploi, caractérisées par la durée limitée du contrat, le nombre restreint d'heures travaillées par semaine, l'instabilité et l'irrégularité (Conseil du statut de la femme, 2000). Ceci donne lieu à un parcours professionnel discontinu et marqué par une grande variété d'expériences.

4.1.1.2 Non-précaires

Dans ce groupe, on remarque une insertion assez rapide en emploi à temps plein, stable et dans son domaine d'études, dans les mois qui ont suivi l'obtention du diplôme. "En graduant de

mon bacc, j'ai tout de suite eu un emploi à la Société d'aide à l'Enfance de Timmins, dans le nord de l'Ontario (...) Je graduais puis j'ai commencé comme deux semaines après" (NP1, Travail social). "...ça fait un an et demi que je travaille dans l'enseignement. J'ai eu un poste dès la graduation" (NP2, Éducation). Les jeunes de ce groupe ont tous effectué un stage de formation au cours de leurs études. Certains d'entre eux ont changé d'emploi depuis le début de leur vie professionnelle, mais demeurent toujours dans leur champ de spécialisation. Ce changement correspondait à leurs aspirations.

4.1.2 Motifs du choix de carrière

4.1.2.1 Précaires

L'intérêt personnel joue un rôle de premier plan pour plusieurs jeunes lorsque vient le temps d'opter pour un programme de formation universitaire et ce, nonobstant le nombre restreint de débouchés professionnels (Gauthier, 1997b). D'ailleurs, ceux qui ont choisi une filière d'éducation conduisant à des perspectives d'emploi plutôt faibles verront à ce que leurs études leur procurent la satisfaction intellectuelle souhaitée (Conseil supérieur de l'éducation, 2000).

Bon nombre des diplômés à statut précaire nous ont expliqué que la passion, un profond intérêt pour le domaine, avaient orienté leur choix de carrière. Il semble que les perspectives d'emploi dans leur filière de spécialisation ne pesaient pas lourd dans leur décision. "...c'était vraiment mon coeur, j'ai toujours suivi mon coeur et non ma tête. C'est toujours mon amour des arts qui m'a guidée" (P2, Arts et design). "Ce qui a motivé mon choix, c'est que j'adore les enfants, je crois que je peux leur apporter quelque chose" (P6, Éducation). D'autres sujets invoquent le besoin d'exprimer leur créativité à travers le travail, comme principale source de motivation. "Oui, puis c'est créatif, aussi... Dans les leçons, ce qu'on transmet comme connaissances, concepts ou notions, c'est intéressant tout ce qu'on peut faire avec ça... (...) ...puis après ça, tu y vas avec ta créativité. J'ai hâte d'avoir une classe, justement, pour ça!" (P6, Éducation). Certains jeunes n'envisageaient même pas faire carrière dans leur champ disciplinaire, indiquant avoir opté pour ce dernier par souci de développer leur "culture personnelle", et certaines compétences qu'ils utiliseront dans leur vie en général.

Moi je suis entré là-dedans dans un but très précis, qui était pour moi-même, c'était pour culture personnelle, mais plus que ça, pour la formation de ma personnalité comme tel, donc la philosophie et la théologie. J'avais pas de but futur avec ça, je voulais pas travailler là-dedans (...) (P3, Philosophie)

D'autre part, certains sujets en situation de précarité n'avaient pas une idée trop claire de leurs aspirations professionnelles au moment où ils ont entamé leurs études à l'université. Ils avaient des motifs exploratoires, voulant faire l'essai de l'avenue professionnelle choisie, afin de vérifier s'ils s'y plairaient. "J'étais pas trop certaine pourquoi je m'en allais dans tout ça, là... (...) Je vais essayer, si j'aime pas ça on change, hein... Dans ce temps-là, on est jeune, on a le temps" (P4, Criminologie). "Non, je ne savais pas ce que je voulais faire. J'ai choisi l'enseignement parce que mon professeur nous avait demandé, au primaire, qu'est-ce qu'on voulait faire dans la vie. (...) Bof, j'ai dit tiens, je vais dire "maîtresse d'école". Puis je suis restée accrochée là-dessus" (P5, Éducation). L'hésitation de ces participants vis-à-vis leurs choix de carrière n'est sans doute pas étrangère au caractère incertain du marché du travail, qui perdure maintenant depuis plusieurs années.

4.1.2.2 Non-précaires

L'indécision entourant les choix professionnels a également été évoquée par les sujets appartenant à ce groupe. Par ailleurs, la passion et des intérêts bien spécifiques, comme ceux d'aider, de travailler avec les gens, la volonté de changer les choses constituent des éléments de motivation majeurs. On aime également l'expérience pratique que procure le choix de carrière, de même que l'absence de routine. "Puis je voyais l'enseignement comme, disons, une carrière qui portait à me satisfaire tous les jours. Je pourrais faire quelque chose de différent tous les jours de ma vie, puis ça, ça me plaisait beaucoup" (NP2, Éducation). "Je suis un gars de terrain, puis c'est ça qui m'a motivé. (...) Maudit je veux faire un changement, je veux changer quelque chose, puis je veux le faire sur le terrain, je veux pas le faire à travers des livres..." (NP3, Travail social).

4.1.3 Degré de satisfaction

4.1.3.1 Précaires

Les aspects positifs qu'ont retenus ces jeunes de leur expérience de travail consistent, entre autres, au fait qu'ils ont pu ainsi apprendre et se développer. On note également des éléments de valorisation, et certains sujets ont exprimé apprécier pouvoir faire des choses qu'ils aiment, dans l'exercice de leurs fonctions. "...j'adore ça, j'adore ça, quand je travaille, ça me valorise énormément. Puis je le sens que je suis bonne (rire). (...) ...je suis contente de retourner, de revenir, là, dans l'enseignement, puis de me donner là" (P6, Éducation). "Je trouve ça

intéressant, c'est une super bonne expérience, j'apprends vraiment beaucoup de choses..." (P4, Criminologie).

4.1.3.2 Non-précaires

Dans ce groupe, la stabilité d'emploi et la sécurité qui en découle, ainsi que le salaire (qualifié de fort raisonnable), sont bien appréciés. Le statut de professionnel est également une source de valorisation. "Puis j'aimais aussi la paie, à chaque deux semaines, j'avais jamais eu autant d'argent que ça. J'aimais aussi le fait que j'étais professionnelle, c'était très valorisant pour moi d'avoir ce statut-là" (NP1, Travail social). Cette attitude reflète sans doute l'éthique moderne des "professionnels", qui se définissent en fonction de leur pouvoir d'expertise dans leur champ spécifique (Lojkine, 1996). On aime également se sentir autonome dans sa profession. Le fait de pouvoir demeurer intègre en exerçant son travail est un autre élément positif soulevé par ces jeunes, de même qu'un milieu de travail exempt d'une trop lourde bureaucratie. "...chez nous (...) notre structure est "lousse" (rire)! Moi ça m'attire, t'sais! J'aime pas ça avoir un boss qui va me dire quoi faire (...) Pas trop de bureaucratie, ma job, qu'elle ressemble le moins possible à un technocrate, pour moi c'est cool t'sais..." (NP3, Travail social). Le sentiment d'intégration au milieu de travail et la reconnaissance de la clientèle ont aussi été mentionnés, parmi les bons côtés de son emploi. "Ce que j'aimais, c'est que c'était une petite agence dans une petite communauté, puis les gens étaient très très gentils, puis je me sentais bien supportée, puis c'était comme ma petite famille, là, à Timmins. (...) Puis ça c'était vraiment la force de ce travail-là" (NP1, travail social). "...pour moi c'est une satisfaction de recevoir des commentaires positifs de familles,

justement, qui sont dans une démarche de réinsertion sociale, que ce soit au niveau du travail, ou à plein d'autres niveaux... (NP3, Travail social).

4.1.4 Difficultés rencontrées

4.1.4.1 Précaires

D'entrée de jeu, plusieurs jeunes diplômés de ce groupe pointent du doigt le caractère atypique de leur emploi comme source majeure de difficulté. Ceux qui sont employés à temps partiel trouvent pénible de ne travailler qu'un nombre limité d'heures. On se plaint de l'insécurité découlant de cet état de fait et de la durée limitée des contrats. Les horaires irréguliers sont également perçus comme un aspect négatif. "...c'était toujours une insécurité, encore. J'aimais pas le fait que ce soit insécure, j'aimais pas nécessairement les horaires parce

que souvent je travaillais le soir, ici, même au bureau, j'emmenais mon ouvrage, j'étais occupée... c'était difficile. C'était accaparant" (P2, Arts et design).

Plusieurs rapportent être aux prises avec de lourdes charges de travail à accomplir en peu de temps, et la pression de bien performer, parce qu'on n'a pas la sécurité d'emploi et qu'on se sent surveillé. "...j'ai des "deadlines" à suivre... Je peux pas les étirer parce que moi, je ne sais pas quelque chose... Faut que je le recherche sur mon temps puis que je le ramène à la job... puis que les "deadlines" soient respectés (P4, Criminologie). "...je vois souvent le directeur arriver, passer dans la classe, ou juste ouvrir la porte puis "Ah, je me suis trompé" (rire). Je sais qu'il m'évalue, je sais qu'il m'observe" (P6, Éducation). Compte tenu de leur statut précaire, au travail, certains jeunes déplorent le faible sentiment d'appartenance à leur milieu d'emploi. "Ben, où est-ce que j'en fais le plus souvent (suppléance), j'ai fait mon stage, c'est une école que j'aime beaucoup, les gens m'apprécient aussi mais c'est ça, j'appartiens pas... (P6, Éducation).

On ressent également une certaine impuissance, non étrangère avec le fait que le poste occupé n'offre pas de protection sociale. "C'est sûr que ça été difficile... en fait c'est pas juste de travailler à temps partiel, mais quand on est nouveau, des endroits qui sont pas syndiqués, je trouve que t'as pas de pouvoir, j'ai pas été heureux..." (P1, Travail social). En outre, ce déséquilibre de pouvoir entre l'employé précaire et l'employeur peut même conduire à des situations d'abus.

J'ai eu une mauvaise expérience de travail. Dans le sens harcèlement. C'était plus mental, je dirais sexuel, peut-être un peu. (...) Mais c'était surtout mental, on ne fait jamais rien de correct, il n'y a jamais rien de bien... C'était très très difficile. J'ai essayé d'endurer ça, malheureusement, comme la majorité des gens font, sans dire un mot. Je sais pas pourquoi on fait ça, on a peur, j'ai l'impression. J'ai enduré ça un bon six mois... puis j'ai quitté cet emploi-là récemment. (P2, Arts et design)

4.1.4.2 Non-précaires

Parmi ce groupe de diplômés, les principaux commentaires recueillis, en ce qui concerne les difficultés reliées au travail, faisaient mention de clientèles difficiles, et du niveau élevé de stress que l'on attribue aux tâches nombreuses et exigeantes, inhérentes à l'emploi occupé. "Ce que j'aimais moins, c'était le stress de la job, avoir à performer, avoir à paraître confiante quand je ne l'étais pas vraiment en-dedans de moi (...) La première fois que je suis allée cogner à une porte de quelqu'un pour faire une enquête, la première fois que je suis allée témoigner en cour..." (NP 1, Travail social). "Il y avait plein de difficultés, à cause du nombre d'élèves dans la classe, les difficultés d'apprentissage de ces élèves-là (...) Ma directrice aussi elle me demandait de faire

tellement de choses, parce qu'elle voyait que j'étais jeune, j'avais beaucoup d'énergie..." (NP2, Éducation).

Chez ces jeunes, on déplore aussi l'atmosphère plutôt froide de son milieu de travail, le manque de soutien de la part des collègues, et le peu de reconnaissance de l'employeur.

Puis j'avais pas beaucoup de support non plus. (...) ...les autres profs étaient tellement stressés, qu'eux pouvaient pas m'aider. (...) On a un nouveau directeur aussi... Donc il y a un peu de stress de ce côté-là, parce qu'on s'accorde pas tellement bien. (...) Peut-être que c'est à cause que je suis encore pas mal jeune qu'il y a un manque de respect un petit peu, de ce côté-là. (NP2, éducation)

Pour bon nombre de jeunes de cette génération, le travail est un important vecteur d'intégration sociale, de reconnaissance, et une opportunité de choix pour s'exprimer (Baethge, 1994). Si ces éléments font défaut, l'emploi perd une grande partie de son attrait, ce qui mine la motivation de la personne vis-à-vis ses fonctions. "...il me semble que mon rôle était moins important dans l'agence, puis je le ressentais vraiment, je me sentais moins appréciée ou valorisée pour le travail que je faisais, puis après une secousse la motivation a commencé à descendre" (NP1, Travail social).

4.1.5 Tendances générales

Pour conclure sur ce thème des expériences de travail des jeunes diplômés, nous pouvons identifier certaines tendances parmi les deux sous-groupes. Chez les diplômés en emploi précaire, on remarque que la passion, un intérêt viscéral pour le domaine, et le besoin d'apprendre et de créer représentent des motifs majeurs, qui sous-tendent leur choix professionnel. Une étude portant sur ce que recherchent les jeunes de la génération X, dans l'exercice de leur profession, démontre qu'ils veulent la diversité, qu'ils iront là où se situe l'action, et que le plaisir est une composante importante (Delorme, 1997). Cependant, plusieurs sujets de notre échantillon avaient une idée encore vague de ce vers quoi ils voulaient se diriger. Ces jeunes ont en général considéré leur expérience en emploi comme étant plutôt difficile, et le caractère précaire des postes occupés leur paraissait lourd à porter. L'insécurité, l'incertitude, le manque de pouvoir ou de contrôle sur leur situation furent souvent invoqués. Cette impression d'impuissance peut être considérée comme une conséquence de la flexibilité du travail par le recours à une main-d'oeuvre précaire. Ce faisant, les employeurs peuvent contrôler et encadrer davantage la main-d'oeuvre, en la contraignant à faire ses preuves, sans compter l'accès très limité à la syndicalisation (Paugam, 2000). Les aspects positifs rapportés comprennent la

possibilité de s'adonner à leur passion dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que l'opportunité d'apprendre, ce qui concorde avec leurs motifs de choix de carrière.

Quant aux jeunes à statut non-précaire, les raisons sous-jacentes à leur orientation de carrière rejoignent celles exprimées par les participants de l'autre groupe. Par contre, le tableau qu'ils brossent de leur expérience de travail est plus positif. Le caractère plus sécuritaire de leur statut d'emploi, une bonne rémunération, la reconnaissance sociale associée à leur occupation, au travail comme hors-travail, et un sentiment d'appartenance à leur milieu d'emploi figurent parmi les principaux éléments de satisfaction. Il existe une tendance de plus en plus courante chez les travailleurs de nos jours, soit l'importance accordée à une bonne atmosphère de travail, et au fait de s'y sentir comme dans une famille (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Au nombre des difficultés mentionnées, figurent la nature des fonctions, les clientèles difficiles, la surcharge de travail, les exigences accrues des employeurs et le manque de soutien et de gratitude de ces derniers. Ceci est symptomatique du phénomène de l'intensification du travail constaté depuis un certain nombre d'années, et qui a pour effet de générer chez les travailleurs le sentiment d'être à court de temps et de moyens pour accomplir tout ce qui leur est demandé (Paugam, 2000).

4.2 Valeur accordée au diplôme

Il importait, ici, de savoir ce que représentait le titre universitaire chez les jeunes répondants à statut précaire et non-précaire. Les profondes mutations du monde du travail et la précarisation de l'emploi ont eu un impact négatif sur la valeur de certains diplômes universitaires. Comment cette réalité affecte-t-elle les jeunes participants à cette étude, en ce qui a trait à la perception qu'ils ont de leur diplôme? Ce thème sera divisé en deux volets, soit la valeur du titre universitaire en termes de préparation à l'emploi, et sa valeur symbolique.

4.2.1 En termes de préparation à l'emploi

4.2.1.1 Précaires

Les commentaires émis par ces jeunes reflètent une certaine insatisfaction par rapport au contenu des programmes de formation, jugé trop théorique et pas suffisamment axé sur la pratique. On se sent, par conséquent, mal préparé pour le marché du travail. "Mais même à ça, dans l'enseignement, il y a pas de cours de psychothérapie, il y a pas de cours qui te font prendre conscience de l'impact que tu peux faire à un jeune, sur sa vie en général" (P6, Éducation).

“Mon bacc en criminologie et en psychologie, je trouve ça presque complètement inutile, c’est du pelletage de nuages... Ça m’a pas aidée énormément” (P4, Criminologie). Certains sujets indiquent ne pas avoir été mis au fait des tendances récentes du monde de l’emploi, s’estimant peu informés quant aux chances réelles d’insertion dans leur domaine. “Ils nous forment, mais même s’ils nous forment, ils nous font miroiter des emplois, des choses qui ne sont pas nécessairement là” (P2, arts et design).

Plusieurs auraient souhaité que leur programme offre plus de stages, afin de se faire une meilleure idée de ce qui les attend sur le marché du travail, dans leur domaine.

“On avait des stages mais je pense pas que c’était assez long pour vraiment me donner une idée si j’aime ça ou non là” (P5, Éducation).

Certains jeunes pensent que l’expérience personnelle rapporte davantage, en termes d’apprentissage, que les cours qu’ils ont suivis. “J’ai vu des gens qui travaillaient avec nous dans des associations comme ça, qui ont aucun diplôme universitaire et qui ont plus d’expertise que nous autres. C’est vraiment sur ton temps personnel que t’apprends des choses, puis c’est pas dans des cours” (P4, criminologie). Certains répondants avancent que même sans leur bagage d’études universitaires, ils auraient pu obtenir un poste dans leur discipline. “J’ai presque l’impression que, sans même avoir fait toutes les études que j’ai fait, au CAVAC ou à d’autres emplois j’aurais été capable d’effectuer les mêmes emplois” (P4, criminologie). Ces commentaires dénotent la réalité du phénomène de dévalorisation des diplômes, dont les jeunes participants de cette recherche estiment faire les frais.

Du côté positif, les principaux mérites qu’attribuent les jeunes à leurs programmes d’études respectifs, en ce qui a trait à la préparation à l’emploi, se rapportent aux connaissances théoriques acquises (même si, paradoxalement, on reproche aux programmes suivis leur aspect trop théorique). On mentionne avoir développé des aptitudes intellectuelles comme l’esprit critique, une capacité d’analyse utile non seulement au travail, mais dans la vie en général. “D’un autre côté, je suis content de ce que j’ai appris, ça m’a donné la capacité de bien écrire (...) ...j’ai appris la méthode d’analyse, comment développer une idée, comment développer une réflexion...” (P1, Travail social). “La théorie que j’ai appris peut être bénéfique, elle m’a aidé à grandir dans un certain sens...” (P4, Criminologie). Par ailleurs, certains sujets estiment que leurs études à l’université ont favorisé leur croissance personnelle. “Il est clair qu’étant donné que ça m’a apporté beaucoup au niveau de ma personnalité, j’ai acquis une très grande confiance en moi, puis une certitude dans mes croyances, mes idées, donc ça me permet de foncer facilement, à ce niveau-là ça m’aide” (P3, Philosophie). Enfin, certains, parmi ces jeunes, sont

d'avis que la formation à l'emploi n'est pas complète une fois les études universitaires terminées, mais qu'il s'agit d'un processus continu, qui s'effectue au fil des expériences de travail. La formation et l'emploi ne peuvent être liés de façon rigide et définitive, au moment où le diplôme est décerné (Trottier, 2000).

Je pense qu'on l'est jamais tout à fait au complet (préparé à l'emploi), hein, c'est ben sûr que c'est en essayant des choses qu'on développe des connaissances, des capacités. Donc, d'un côté, non, on est jamais prêt, il faut essayer des choses, puis ça, on peut pas apprendre ça à l'université toujours. L'expérience vient en travaillant". (P1, Travail social)

4.2.1.2 Non-précaires

En général, ces jeunes se sont montrés plus satisfaits de leur formation universitaire, que leurs vis-à-vis en emploi précaire. On considère avoir beaucoup appris, surtout au plan théorique. On se sentait plutôt bien préparé à affronter le marché du travail en quittant l'université, tout en spécifiant néanmoins qu'aucun programme n'est en mesure d'offrir exactement le degré de préparation requis, pour un emploi donné. "Je me sentais assez bien préparée, mais je pense qu'il y a vraiment rien qui peut te préparer à 100% pour ce qui est à venir" (NP1, Travail social). "Mais ça m'a quand même donné une bonne base. De là à dire que ça a été vraiment utile sur le terrain, c'est plus par la pratique, que j'apprends" (NP3, Travail social). Les stages semblent également avoir été appréciés, parce qu'ils offraient un aperçu concret de la profession choisie. Ici aussi, on aurait préféré des stages plus longs.

4.2.2 Valeur symbolique du diplôme

4.2.2.1 Précaires

Les jeunes de ce groupe ont une opinion mitigée de ce que représente le diplôme universitaire de premier cycle. Pour certains d'entre eux, il ne signifie pas grand-chose. Le fait de détenir un titre universitaire de ce niveau n'est plus synonyme de prestige aux yeux de nos participants, ni d'insertion rapide dans le domaine de son choix. "Maintenant le diplôme comme tel, le papier (rire) est très loin dans mon garde-robe, il n'est pas laminé comme d'autres font, je ne suis pas allé à mes collations de grades, ça m'intéressait pas du tout..." (P3, Philosophie).

“Bon, j’ai un bacc, sauf que je travaille pas dans ce domaine-là. Je me sens plus abaissée, là, parce que je me retrouve au salaire minimum, puis il y en a d’autres qui sont jamais allés à l’université puis qui travaillent, puis ils font de l’argent” (P5, Éducation). Certains participants évoquent le temps où le diplôme de premier cycle ouvrait une multitude de portes, tout en constatant que ce n’est plus le cas maintenant. “A une époque, tu sortais de l’université puis ils allaient te chercher. C’est pas pareil, l’université est même plus vue de la même façon, si tu veux avoir du prestige maintenant, faut que t’aies une maîtrise ou un doctorat, c’est comme avoir un bacc, dans le temps” (P4, Criminologie).

D’autres propos rapportés font état de la fierté d’avoir décroché un diplôme universitaire, ce qui correspondait avant tout à un rêve, un objectif personnel, et non pas une quête de statut social. “Pour moi, c’était vraiment une valeur personnelle, c’était un but que j’ai atteint. (...) Oui, je suis fière d’afficher mes diplômes, les encadrer, les mettre dans mon bureau, ça me fait plaisir de le voir. Je me dis oui, j’ai réussi” (P2, Arts et design).

4.2.2.2 Non-précaires

Ces jeunes sont également d’avis que le diplôme universitaire de premier cycle a perdu la valeur et la notoriété qu’on lui accordait autrefois. Ils attribuent cet état des choses au fait que l’on retrouve maintenant un très grand nombre de détenteurs de baccalauréats sur le marché du travail, ce qui les rend moins compétitifs aux yeux des employeurs. Ces derniers, selon les participants, ne se contentent plus du titre universitaire, mais considèrent aussi l’expérience et certaines caractéristiques personnelles comme critères d’embauche essentiels.

Bien je pense qu’avant, ça avait plus de valeur parce qu’il y avait moins de monde qui avait des diplômes, il y avait moins de monde qui allait à l’université (...) Puis aujourd’hui, c’est moins impressionnant quand t’apprends que quelqu’un a un diplôme... (...) Mais il y en a tellement qui ont le diplôme qu’ils (les employeurs) regardent pas juste ça, je pense. (...) Ils regardent beaucoup ça, l’expérience de travail... Puis tes forces personnelles. (NP1, Travail social)

Certains participants font état de titulaires de baccalauréats et de maîtrises qui postulent pour des emplois à temps partiel. On nous a également confié ne pas aller à l’université spécifiquement pour le diplôme, mais plutôt dans un objectif d’apprentissage. Néanmoins, ces jeunes réitèrent leur croyance en l’importance du diplôme pour être en mesure de se tailler une place respectable dans le monde du travail. “...il y a certains postes qui...c’est pas un pré-requis

d'avoir un bacc, mais si t'as un bacc, ça va t'aider certainement. A mon avis, c'est essentiel" (NP2, Éducation).

4.2.3 Tendances générales

Les propos des jeunes participants sur la valeur qu'ils attribuent au diplôme universitaire révèlent qu'ils sont bien au fait du phénomène de la dévaluation des titres universitaires. Les sujets des deux sous-groupes sont, en effet, plutôt tièdes quant à l'importance symbolique du diplôme de premier cycle. Pour bon nombre de jeunes, dorénavant, l'acquisition d'un titre universitaire relève davantage d'aspirations d'ordre personnel, que de l'ambition d'assumer certaines fonctions dans l'économie (Gorz, 1997). Les diplômés à statut non précaire, par contre, ajoutent qu'ils sont tout de même favorisés sur le marché de l'emploi, en raison de leur degré de scolarité.

En ce qui a trait à l'aspect préparation à l'emploi, les jeunes en situation de précarité reprochent aux programmes suivis leur contenu trop théorique, et relativement éloigné de la réalité du marché de l'emploi. On admet, par contre, que nul ne peut être parfaitement préparé au monde du travail, et que l'expérience est, à cet égard, essentielle. D'autre part, ces jeunes apprécient le côté enrichissant des connaissances théoriques acquises, et affirment avoir développé, dans le cadre de leurs cours, des aptitudes intellectuelles comme l'esprit critique, qu'ils estiment fort utile dans le quotidien. L'acquisition d'habiletés telles que la pensée critique s'avère importante pour un grand nombre d'étudiants universitaires, qui se sentiront ainsi mieux équipés pour évaluer le monde très changeant dans lequel ils vivent (Molga, 1997). Conscients de la précarité qui les guette à l'amorce de leur carrière, les jeunes ayant opté pour des domaines où les perspectives d'emploi sont plutôt limitées mettront l'accent sur le développement de leurs capacités intellectuelles et de leurs connaissances, pour se débrouiller dans la vie (Conseil supérieur de l'éducation, 2000).

Chez les jeunes dits non précaires, le bagage théorique est évalué positivement, pour l'usage personnel et professionnel que l'on peut en faire. Par contre, selon eux, la formation ne comprend pas certaines connaissances pratiques exigées par les employeurs. Dans l'actuel contexte de flexibilité du travail, et où l'on se doit d'être productif dès l'embauche, l'absence d'une phase d'apprentissage pratique (statut d'apprenti) avant l'insertion en emploi se fait cruellement sentir pour plusieurs jeunes débutant leur carrière (Gauthier, Molga et St-Laurent, 1999). En ce sens, nos

répondants insistent sur le bien-fondé des stages offerts par leurs programmes d'études respectifs.

4.3 Insertion professionnelle

Nous aborderons, ici, le thème de l'insertion sous l'angle des facteurs ou variables qui ont favorisé ou nui à l'entrée de nos sujets dans le marché du travail. D'une part, chez ceux en emploi précaire, nous traiterons des obstacles à l'insertion professionnelle, et d'autre part, nous ferons état des facteurs contribuant au succès d'insertion des participants à statut non précaire. Nous distinguerons ces variables, selon qu'elles soient d'ordre personnel, ou externes à l'individu.

4.3.1 Obstacles à l'insertion professionnelle (précaires)

4.3.1.1 Facteurs externes

Ces sujets tiennent la réalité du marché de l'emploi en partie responsable de leur situation de précarité. On évoque, ainsi, la rareté des emplois stables, le taux de chômage élevé. "J'attribuerais ça à la réalité du marché du travail présentement. Faut pas s'en cacher, c'est pas juste nous, en tant que personnes, je pense, qui avons le problème..." (P2, Arts et design). "Ça peut te donner peur... L'année que j'ai gradué, en Ontario ils ont fermé à peu près vingt "half-way houses", il y a 2300 personnes qui ont de l'expérience qui sont mises à pied..." (P4, Criminologie). Nos participants constatent que les employeurs révisent à la hausse leurs critères d'embauche. "Par exemple dans un CLSC je suis allé passer une entrevue... Faut être aussi bon en organisation communautaire qu'en intervention individuelle (...) ...les employés qui sont déjà engagés remplissent même pas les exigences qu'ils nous demandent en entrevue (P1, Travail social).

Certains diplômés croient que l'aspect générationnel joue également un certain rôle dans leur situation de précarité, se comparant désavantageusement aux baby boomers, mais sans nécessairement les blâmer. "C'est encore précaire, c'est précaire, ma génération, comparée à celles qui ont précédé, je pense que ça a été moins favorable" (P1, Travail social). "Il est clair que les plus de 50 ans sont encore très assis dans leurs emplois, c'est sûr que le phénomène des baby boomers, on le vit énormément, et puis comme ils ont tous des emplois stables, il est clair que moi non plus, je laisserais pas ma place si j'étais bien assis comme ça" (P3, Philosophie). Ces jeunes considèrent que leur génération est caractérisée par l'instabilité, et baigne dans un

contexte où tout est éphémère, y compris les emplois. “On a pas de chemin de tracé encore, nous autres. (...) On sait jamais où on s’en va, dans trois mois, on aura peut-être un autre contrat ailleurs, dans deux semaines tu vas peut-être perdre ta job...” (P4, Criminologie).

4.3.1.2 Lacunes personnelles

Plusieurs diplômés du groupe des précaires relient leurs difficultés d’insertion à une faible estime de soi, un manque d’assurance. On insiste sur l’importance de savoir bien se vendre, se présenter, et démontrer entrain et énergie. Ces jeunes se considèrent, pour une grande part, responsables de leur sort, certains d’entre eux affichant la conviction qu’il n’en tient qu’à soi de s’en sortir, et que si on le veut, tout est possible. “L’économie est peut-être désastreuse, mais j’ai pour mon dire si quelqu’un veut, il peut, là, et moi je veux... Donc je ne m’inquiète pas à ce niveau-là. Je vais pouvoir ouvrir les portes”... (P3, Philosophie). “Je me dis que chaque personne se doit de se regarder et se pointer du doigt, peut-être, puis de bâtir leur estime d’eux-mêmes avant d’aller lancer la pierre aux autres. (...) Je blâme personne d’autre que moi-même pour ce qui se passe présentement” (P2, arts et design).

Chez certains jeunes, les difficultés à se placer sur le marché du travail peuvent être attribuables à une identité non encore définie, portant ces individus à explorer différentes avenues et par le fait même, retarder leur insertion (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). “Je suis pas certaine que j’étais aussi déterminée...J’envoyais beaucoup de CV, je faisais bien des démarches... (...) J’étais pas prête, je pense, à avoir un emploi cinq jours semaine... (...) Je voyageais, je voulais aussi beaucoup voyager... (P4, criminologie). Plusieurs répondants, par ailleurs, considèrent que leur manque d’expérience et de maturité est, en grande partie, à l’origine de leurs problèmes d’insertion.

4.3.2 Facteurs contribuant au succès de l’insertion professionnelle (non-précaires)

4.3.2.1 Facteurs externes

Parmi les éléments explicatifs de leur insertion réussie, les participants de ce sous-groupe évoquent le contexte favorable, en termes d’embauche dans leur domaine. En effet, ils constatent qu’ils sont arrivés sur le marché du travail au bon moment, alors qu’il y avait besoin de main-d’oeuvre dans le champ de discipline vers lequel ils se dirigeaient. “Le communautaire est en effervescence là, en ce moment, en expansion, puis moi je m’en allais là. (...) ...il y a un désengagement de l’État au niveau public, puis un transfert au niveau communautaire. Moi je suis entré là-dedans” (NP3, Travail social). Le soutien des parents est également souligné par ces jeunes. L’apport matériel et financier des parents, pendant les études de leur enfant, a

grandement contribué, selon ces sujets, à l'atteinte de leurs objectifs professionnels. "...si on allait à l'université, ils allaient payer pour nos études. Donc ils ont payé... Je dirais, pour moi, probablement trois quarts de nos études. (...) Eux autres ont payé pour l'essentiel: mon logement, mes frais universitaires, les livres, des choses du genre" (NP2, Éducation). Aidés par leurs parents pendant leurs études, ces jeunes ont pu s'essayer quelque peu sur le marché du

travail, pour s'assurer d'avoir fait le bon choix de carrière, avant que celle-ci ne s'amorce.

Mes parents, moi, ils m'ont tout le temps aidé. OK, je payais mes études, mais mon Dieu, ils me logeaient, ils me nourrissaient... Donc, j'avais une possibilité d'étudier, de travailler, sans travailler trop. (...) ...je pouvais aller choisir ma job. Moi j'ai choisi ma job, pour travailler dans une maison de jeunes, parce que je voulais savoir si les ados m'intéressaient. Donc je suis allé voir ce qui se passait, durant mon bacc. Fait que là, l'appui des parents est important dans ce sens-là. (NP3, Travail social)

4.3.2.2 Facteurs personnels

Ces diplômés ont identifié certains de leurs traits de personnalité comme des atouts, qui ont favorisé leur entrée dans le monde du travail. L'entregent, l'ouverture d'esprit, la ténacité et la force de caractère sont cités, entre autres. Le bagage d'expérience pertinente, ainsi que des compétences comme le bilinguisme et la capacité d'analyse constituent également des facteurs déterminants, selon ces jeunes. En outre, certains sont prêts à tout pour se trouver un poste dans leur discipline, soit relever des défis, ou encore s'éloigner de leur région d'origine.

Le fait que j'étais prête à aller n'importe où, je pense que ça a ouvert mes chances d'avoir un emploi, de beaucoup... C'est ça qui est arrivé à Timmins... Il y avait pas grand-monde qui était prêt à aller à Timmins, mais moi ça me dérangeait pas puis j'ai eu cet emploi-là tout de suite, ça a pas été un problème"... (NP1, Travail social)

4.3.3 Tendances générales

Les sujets en précarité d'emploi semblent avoir intériorisé l'incertitude et l'instabilité qui règnent dans l'univers du travail. Ce contexte est d'ailleurs désigné par eux comme sous-jacent, pour une grande part, à leurs difficultés d'insertion. Certains d'entre eux ont fait allusion au facteur des générations, notant qu'ils ont intégré le monde de l'emploi dans une conjoncture défavorable, contrairement à leurs aînés. Par contre, ces jeunes ont aussi tendance à se considérer responsables de leur situation, voire s'auto-critiquer, pointant du doigt un certain nombre de lacunes personnelles, sur lesquelles ils entendent travailler pour augmenter leurs perspectives

d'emploi. En somme, ils ne peuvent que constater le phénomène de la précarisation du travail, sans vraiment pouvoir intervenir sur les mécanismes en cause. Ceci ne leur laisserait d'autre choix que de se remettre en question, cette attitude étant renforcée par le principe de responsabilité individuelle, central dans notre société depuis nombre d'années (Deniger, 1996).

De leur côté, les sujets dits non-précaires ont su profiter de circonstances avantageuses, pour s'insérer de façon stable en emploi, dans leur champ de discipline, et reconnaissent la contribution des parents dans la réussite de leur insertion. Ils n'hésitent pas, d'autre part, à associer leur succès à leurs forces personnelles, et aux efforts individuels qu'ils ont déployés pour atteindre leurs buts. Ces jeunes ne se leurrent pas quant aux conditions objectives du marché du travail, et par conséquent, ne semblent pas craindre de relever des défis supplémentaires pour s'y placer.

4.4 Conditions matérielles de vie

Il nous apparaît important, ici, de présenter un aperçu des conditions matérielles et financières dans lesquelles vivent les jeunes diplômés que nous avons interrogés. Ce faisant, nous voulons mettre en lumière les répercussions de la précarité d'emploi ou d'une insertion aisée sur les conditions objectives de vie de ces jeunes. Il sera entre autres question de leur niveau de vie, qui est directement tributaire des ressources financières dont ils disposent.

4.4.1 Précaires

La situation financière de ces sujets varie, non seulement en fonction du revenu qu'ils gagnent, mais également des ressources non monétaires à leur portée, notamment leur réseau de soutien. Ce dernier semble d'ailleurs déterminant, en ce qu'il prémunit le jeune contre d'éventuelles situations de grande pauvreté. Ainsi, certains participants, qui ne travaillaient que de façon minimale, ont choisi de retourner vivre chez leurs parents.

A la fin de mon diplôme, il y avait vraiment des grosses questions existentielles, parce que là je me retrouvais dans la rue. Je suis donc retourné chez mes parents. Ils sont dans la région, à Hull, financièrement très à l'aise, alors ça me permet de me reposer (sic) sans trop d'angoisse. Je peux vivre chez eux gratuitement, manger gratuitement, ils vont même m'habiller encore. (P3, Philosophie)

Pour un nombre croissant de jeunes, le passage à l'autonomie s'effectue sous forme d'une succession de périodes de décohabitation et de recohabitation familiales, on quitte le domicile parental pour y revenir (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Cette tendance se trouve d'autant plus accentuée par la précarité du travail. Néanmoins, le fait d'habiter encore chez ses parents à vingt-quatre et vingt-cinq ans porte les jeunes sujets concernés à se sentir quelque peu en retard

par rapport à leurs pairs. Ils éprouvent un certain besoin de justifier leur situation, affirmant qu'ils ne sont pas les seuls, et que leur condition est temporaire.

Parfois peut-être, socialement, c'est un peu gênant de dire qu'on est encore chez les parents à vingt-cinq ans. (...) Mais au moins je sais que je ne suis pas là parce que je suis un lâche, que j'ai peur du marché du travail (...) C'est juste parce que c'est un entre-deux. (P3, Philosophie)

La majorité des participants, par ailleurs, vivent en couple, mariés ou en union de fait. Pour eux, la sécurité financière est assurée par le revenu d'emploi du conjoint. Personne ne vit richement, par contre, et on compose avec des budgets plutôt serrés. Tous disposent d'un véhicule. La plupart demeurent en appartement, alors qu'un des participants vient de se porter acquéreur d'une maison, ce qui a entraîné une forte augmentation du niveau d'endettement du couple.

...ma blonde est pas mal plus endettée que moi, mais à deux quand même on a réussi à s'acheter une petite maison. Elle est loin d'être payée, mais quand même, on a réussi à faire ça, après avoir économisé et fait attention. (...) Ce qui fait que bon, on est cassé au bout de ces temps-ci, là... (P1, Travail social)

Parmi les sujets en emploi précaire, deux ont un enfant, l'une d'entre elles est mère monoparentale. Pendant les périodes creuses, où le travail était rare, elle a dû recourir à l'aide sociale. L'intermittence d'emploi, la courte durée des contrats et le fait de travailler sur appel affectent, en effet, certains jeunes de ce groupe, qui peuvent difficilement planifier. On vit littéralement au jour le jour, d'une paie à l'autre, ce qui génère des sentiments de grande insécurité. "Parce que je sais jamais si d'un mois à l'autre ou d'une semaine à l'autre, combien de jours je vais faire (de travail). C'est ça qui est angoissant, insécurisant"... (P6, Éducation).

D'autre part, de façon générale, ces diplômés soulignent avoir toujours été en mesure de subvenir à leurs besoins de base. On se permet de temps à autre des sorties au cinéma, des loisirs. En somme, on ne se plaint pas trop de son sort, la plupart de ces jeunes se disant plutôt satisfaits du niveau de vie qu'ils sont malgré tout capables de s'offrir. "On a tout ce qu'on a besoin, deux TV, deux vidéos, dans le fond... On a rien de super beau, mais on a tout ce qu'on veut. Si je me compare à du monde de mon âge, on a tout" (P4, Criminologie). "On est quand même chanceux, on a réussi à économiser un petit peu pour s'acheter une maison (...) Ça fait qu'on a quand même des très bonnes conditions de vie, à comparer à notre sous-sol, maintenant on voit la lumière du jour en se levant... (P1, Travail social).

4.4.2 Non-précaires

Ces jeunes font état de leurs conditions de vie plutôt confortables, liées à un salaire qu'ils qualifient d'intéressant, et qui augmente chaque année. Tous résidaient en appartement, l'un d'eux vivait seul, et les autres, respectivement en couple et avec une co-locataire. Ils possèdent une voiture. Ils ont peu de dettes, et ne ressentent pas le besoin de se serrer la ceinture ou de faire un budget. Par contre, ils déclarent vivre plutôt simplement, sans trop d'extravagances. "Je suis pas une personne qui dépense beaucoup d'argent. Je vais recycler des cadeaux, des choses comme ça... Comme des livres...(...) Je dépense pas beaucoup d'argent sur moi-même, sur du linge, sur des choses comme ça" (NP2, Éducation).

4.4.3 Tendances générales

L'optimisme qui transpire des propos des sujets en emploi précaire, sur le thème de leurs conditions matérielles d'existence, retient ici l'attention. On constate en effet que ces jeunes ne semblent pas se laisser abattre par la précarité, mais qu'au contraire ils apprécient être en mesure de se procurer un niveau de confort raisonnable, malgré les embûches. On pourrait avancer, ici, qu'ils ne prennent rien pour acquis, à une époque marquée par l'incertitude, et qu'ils se considèrent donc choyés de posséder certains biens.

Il appert que le niveau de vie des jeunes de nos deux sous-groupes n'est pas aussi dissemblable qu'on aurait pu croire. Les sujets bien insérés en emploi semblent en effet peu enclins à la prodigalité et les diplômés à statut précaire, pour leur part, parviennent tant bien que mal à s'offrir un certain degré de confort. La plus grande marge de manoeuvre économique des jeunes dits non-précaires constitue, ici, la principale différence entre les deux sous-groupes.

4.5 Impacts de la précarité d'emploi / du succès d'insertion

Les conséquences de la précarité du travail ou de la stabilité d'emploi, sur la vie d'un individu, ne sont pas uniquement d'ordre matériel. Dans cette section, nous nous attarderons, entre autres, sur les impacts à caractère émotif et social du statut d'emploi sur les jeunes diplômés. La précarité ou le succès d'insertion peuvent affecter la perception de soi, ainsi que les rapports que l'on entretient avec son environnement, son entourage. Ils ont une incidence sur la manière dont la personne planifie son avenir. Nous avons identifié un certain nombre de sphères spécifiques de la vie d'un individu, qui peuvent être affectées par la précarité ou la stabilité

d'emploi. L'estime de soi, les projets de vie, les relations avec les proches, la vie sociale, les loisirs et la santé seront les aspects examinés dans les pages qui suivent.

4.5.1 Estime de soi

4.5.1.1 Précaires

La situation de précarité de ces participants semble les atteindre, au niveau de la perception qu'ils ont d'eux-mêmes. Plusieurs expriment se sentir personnellement affectés, avouant devenir moins confiants, plus hésitants. On a tendance à se remettre en question, à douter de ses capacités. Les tentatives infructueuses de se dénicher du travail stable, à la mesure de ses aspirations, les entrevues d'emploi qui se soldent par un refus, finissent à la longue par avoir raison de l'assurance et de l'enthousiasme de ces jeunes. "...là je me pose plein de questions sur moi, au bout d'une année je suis rendu plus craintif, je me sens moins d'énergie, en même temps je sais que ça reviendrait, être dans un travail stimulant, mais n'empêche que pour l'instant, je le sens pas" (P1, Travail social).

Une impression d'inutilité se dégage également des propos de ces sujets. Leur inactivité ou leur présence limitée sur le marché du travail les porte à se juger négativement. Ces jeunes constatent, en effet, que par leur situation ils se trouvent en rupture avec les valeurs de productivité que véhicule notre société. "Oui, j'ai l'impression que je suis à la maison puis je fais jamais rien de bon parce que je suis pas encore sur le marché du travail, puis j'ai quand même un bacc"... (P5, Éducation). La forte scolarisation de ces jeunes en condition de précarité d'emploi les porte à se sentir d'autant plus dévalorisés, que les attentes sociales à leur égard sont généralement plus élevées. Ceux qui, parmi ces sujets, ont des responsabilités parentales, éprouvent des difficultés à accepter qu'en raison de leur statut d'emploi instable, ils ne pourront assumer leur rôle de pourvoyeur aussi pleinement qu'ils le voudraient. Chez les hommes à qui ce rôle de gagne-pain est traditionnellement dévolu, cette réalité semble difficile à assumer. "...ça fait poser des questions que je pensais pas me poser... j'vais-tu être un père qui va réussir à subvenir aux besoins de ma famille, autant que ma blonde, ça repose pas juste sur mes épaules, puis je me dis, maudit j'ai même pas un plan de carrière"... (P1, Travail social).

Ces jeunes déplorent aussi le manque de reconnaissance sociale découlant de leur statut précaire, ressenti surtout dans le milieu de travail. "Quand t'es juste une suppléante, t'es juste une suppléante. T'as pas une reconnaissance, là... Comme t'es pas inscrite dans les partys de Noël (rire)"... (P6, Éducation). Par ailleurs, certains clament qu'en dépit des circonstances

d'emploi défavorables, leur perception d'eux-mêmes demeure intacte. "Même si je ne trouverais jamais d'emploi, mon estime de moi-même ne changerait jamais, elle serait très forte" (P3, Philosophie). Ces individus s'accrochent à une ferme conviction en leur propre potentiel et en leurs compétences, et ce faisant, ils veillent à ce que la précarité ne porte pas atteinte à leur dignité (Malenfant et al., 1999).

4.5.1.2 Non-précaires

Le statut de professionnel est perçu comme une importante source de valorisation pour ces jeunes. La nature du travail qu'ils effectuent inspire le respect et l'admiration de l'entourage. "Mes parents m'ont toujours dit qu'ils respectaient beaucoup la profession du travail social, puis ils me respectent beaucoup à cause que j'ai choisi cette profession-là, puis j'ai choisi de faire un travail qui est pas facile mais qui apporte beaucoup aux autres"... (NP1, Travail social). Ces participants aiment se sentir compétents dans l'exercice de leurs fonctions, et se disent flattés quand on leur confie un poste de leadership. "C'est sûr, c'est le fun (...) même pas deux ans après avoir eu ton bacc, d'avoir une position comme dirigeant d'organisme. Oui, ça fait un velours, de là à avoir boosté mon estime tant que ça, moins, sauf que ça m'a peut-être rassuré"... (NP3, Travail social). On nous a également confié que l'expérience de travail a aidé à acquérir une plus grande confiance en soi, et à développer une certaine force de caractère.

4.5.2 Projets de vie

4.5.2.1 Précaires

En raison de l'incertitude découlant de la précarité du travail, ces jeunes se voient dans l'obligation de différer certains de leurs projets. Ceux-ci consistent, entre autres, à fonder une famille, s'acheter une maison. Certains de ceux qui demeurent encore chez leurs parents aspirent avant tout à ne plus dépendre d'eux, financièrement, mais sans pour autant percevoir le départ du nid familial comme une urgence. "J'ai hâte de vivre dans une maison, dans mon appartement, mais j'ai pas ça comme but, principalement. Le but c'est plutôt de trouver le travail mais, travailler, c'est pour le bien-être de l'esprit, surtout. Le seul projet, ce serait à en venir à ce que mes parents n'aient plus à payer pour moi" (P3, Philosophie). D'autres nous ont fait part de leur intention de compléter un autre programme d'étude et de se stabiliser comme couple, avant même d'envisager avoir des enfants. "On va finir nos études, on va finir de faire ce qu'on a à faire, puis

si ça vient, ça vient. On est même pas sûr encore de vouloir des enfants. (...) Je veux être plus certaine, plus stable avec mon conjoint” (P4, Criminologie).

Ces jeunes éprouvent le besoin de consolider leur situation, financière, sociale ou affective avant d’aller plus loin dans la vie. Ce faisant, ils peuvent aussi continuer à explorer différentes avenues possibles. Cet exercice d’exploration de soi serait plus difficile à accomplir s’ils travaillaient à temps plein. Par ailleurs, la précarité semble avoir imprégné certains de ces jeunes au point où ils affirment ne pas même avoir de projets de vie, en tant que tel. “J’ai pas comme tel de projets de vie. Je suis vraiment au présent. Moi je suis le gars d’au jour le jour, on est un peu une génération d’au jour le jour aussi”... (P3, Philosophie). De surcroît, face à un monde très changeant où presque plus rien n’est stable et assuré, les jeunes ne peuvent plus aisément envisager l’avenir, donc se centrent sur le présent.

D’autres sujets, par contre, acceptent difficilement d’avoir à retarder des projets comme l’achat d’une maison ou la venue d’enfants. En raison des circonstances défavorables, ils estiment ne pouvoir faire autrement que de se résigner à renoncer temporairement à leurs aspirations. “Pour moi, avoir des enfants, j’ai hâte, puis je peux pas le faire. Parce que si je le fais, je vais me mettre dans le pétrin, puis je veux pas faire ça. (...) Tous nos projets de couple ont été reportés, puis ça, ça fait mal” (P2, Arts et design).

4.5.2.2 Non-précaires

La stabilité en emploi favorise la mise en marche de certains projets majeurs, chez ces sujets, comme l’achat prochain d’une maison. Toutefois, la décision d’avoir des enfants ne semble pas liée à la situation financière, elle relève plutôt de motifs à caractère personnel. “Eventuellement, oui, avoir des enfants, oui, mais quand j’ai commencé ma carrière, là, mon emploi au mois de septembre passé, je me disais non, je peux pas avoir d’enfants si mes enfants vont être comme ça!” (NP2, Éducation). Le fait d’être bien inséré sur le marché du travail ne porte pas ces participants à se hâter pour fonder une famille, même si un tel projet est compris dans leurs plans de vie. Le phénomène moratoire entre donc en jeu ici, comme chez les diplômés en emploi précaire, se traduisant par un report de la décision d’avoir des enfants. On veut prendre le temps de réunir les conditions “idéales” avant de franchir ce pas. “Sauf que j’ai pas le goût de me presser, puis de former une famille pour former une famille, coûte que coûte. (...) C’est plus au niveau personnel, j’ai pas rencontré la bonne personne” (NP3, Travail social).

4.5.3 Santé

4.5.3.1 Précaires

Des médecins du travail français ont démontré que l'intensification du travail découlant du travail précaire, sape l'énergie et engendre une usure prématurée de la santé des travailleurs (Malenfant et al., 1999). En ce qui a trait à notre échantillon, c'est surtout la santé mentale des jeunes diplômés qui écope. "...au niveau de la santé mentale, c'est "rough", très "rough". Je sors présentement d'un burn-out, que j'ai fait à la suite d'avoir enseigné au secondaire (...) Je sais que le burn-out, c'est de l'anxiété, de l'angoisse profonde, qui résulte d'une hâte d'être indépendant et autonome" (P3, Philosophie). La fatigue, l'épuisement sont le lot de plusieurs de ces diplômés, qui doivent rapidement faire leurs preuves sans vraiment avoir le temps de se familiariser avec les tâches demandées, dans le cadre de leur emploi. Compte tenu qu'ils sont à contrat, ces jeunes se retrouvent constamment sur le qui-vive, ne sachant pas ce que les lendemains leur réservent, ni s'ils auront l'argent nécessaire pour leurs besoins de base. "C'est présent, c'est difficile, t'es à contrat, tu sais pas si tu vas avoir de l'argent demain matin... C'est stressant pour moi" (P2, arts et design). En travaillant sur appel ou à contrat, ces sujets occupent des fonctions souvent très variées, dans des milieux de travail différents, ce qui requiert une bonne capacité d'adaptation, et peut s'avérer déstabilisant, comme en fait foi cette jeune enseignante suppléante. "Ben... l'angoisse... Ben disons, il y a tellement d'écoles, puis des fois comme je te disais, ils vont ouvrir le livre, puis c'est une nouvelle école qui appelle... C'est stressant, c'est angoissant, tu connais pas, c'est l'inconnu" (P6, Éducation).

4.5.3.2 Non-précaires

Ces diplômés font également état de stress, d'anxiété et d'épuisement, associés à leur travail. Les emplois occupés sont exigeants, la clientèle desservie est difficile, et la charge de travail s'avère considérable. On manque de temps pour tout accomplir, on se sent pressé. On éprouve de la difficulté à décrocher et à laisser les préoccupations liées à ses fonctions "au vestiaire", une fois la journée de travail terminée. Des jeunes rapportent que leur niveau de stress, par moments, était tel, qu'ils en étaient déjà venus à douter de leur orientation professionnelle, et que leur santé physique s'en trouvait affectée.

Là je me posais des questions, je savais pas si c'était vraiment un bon choix de carrière que j'avais fait, si j'étais à la bonne place... J'étais pas mal découragée, à un moment déprimée, beaucoup d'anxiété face à ça... J'attrapais beaucoup de rhumes, j'étais malade à cause de tout ça... (NP2, Éducation)

On a également fait allusion au risque de burn-out, lié à l'intensité du travail. Cependant, certains affirment que leur emploi leur permet de s'offrir plus de moyens de décrocher, puisqu'ils gagnent un salaire raisonnable, ce qui par conséquent réduit leur degré de stress. "...j'ai une job qui me demande beaucoup, sauf que j'ai plus de chances de mécanismes de gestion de stress, qui est pour moi le sport en premier, ou une petite soirée entre amis. (...) Pour moi ça c'est quelque chose qui rend ma vie plus cool, plus relax" (NP3, Travail social).

4.5.4 Vie sociale et loisirs

4.5.4.1 Précaires

D'après ces jeunes, la précarité d'emploi comporte un effet négatif sur leur vie sociale. Leurs horaires de travail irréguliers, souvent différents de ceux auxquels sont soumis la plupart des salariés, les empêchent de voir leurs amis. La même chose se produit pour ceux qui cumulent plusieurs emplois à temps partiel de façon concomitante, et qui surchargent ainsi leur calendrier de travail. "Mes amis c'est la même chose, souvent ils ont des horaires différents de moi, pas nécessairement plus occupés, mais on a de la misère à se rencontrer. Puis des fois aussi, le peu de temps que j'ai de libre, je le prends avec ma blonde" (P1, Travail social). Ces jeunes expriment un sentiment d'isolement. Le fait de travailler de façon sporadique limite, selon eux, le nombre de contacts avec le monde extérieur, et de leurs commentaires se dégage une impression d'aliénation. "Ça c'est une chose que j'ai hâte, en ayant un emploi je vais avoir des relations humaines. Ça, ça me manque énormément. (...) La classe de gens, ouvrière ou professionnelle, j'ai hâte d'en faire partie" (P3, Philosophie).

Du côté des loisirs, ces diplômés disposent de peu d'occasions de se distraire, faute de moyens financiers ou de temps. Les sorties se font rares, les voyages sont hors de portée, et les activités de soirée ou de fin de semaine se limitent souvent à la télé, ou à la location de films vidéos. "On sort quasiment jamais, des fois on se loue un vidéo, on va se trouver des choses pas chères à faire. Les restaurants c'est hors de question, ça arrive peut-être une fois aux six mois" (P1, Travail social). Ceux qui ont un enfant doivent, en plus, considérer les frais de gardiennage, ce qui, pour eux, rend les loisirs encore plus inaccessibles. Certains doivent travailler les fins de semaine et les jours fériés, parce qu'ils oeuvrent dans la restauration. Par conséquent, ils ratent certaines célébrations ou autres activités qui se produisent normalement durant ces périodes, où la plupart sont en congé.

Ça fait sept ans que je (travaille les fins de semaine), ça ne me dérange plus. Je me suis habituée à ça. Quand j'ai une fin de semaine de congé, c'est la fête, je suis contente. Des

fois je trouve ça dur, parce que ma famille est à Montréal, il y a des événements spéciaux, la fête à ma grand-mère... (P4, Criminologie)

La fatigue, l'usure générées par la précarité d'emploi et les horaires irréguliers, empêchent également de s'adonner à autant de loisirs qu'on le voudrait. "... ma situation est précaire, le travail est précaire... Ben, je suis juste fatiguée. T'sais, si j'avais une routine, si j'avais mon travail régulier... (...) Je pourrais faire du karaté, si je voulais, à tous les soirs"... (P6, Éducation). Par contre, certains jeunes très sous-employés profitent du temps libre à leur disposition pour s'adonner à un plus grand nombre d'activités récréatives, sans qu'il leur en coûte trop, monétairement. "...c'est à peu près juste ça qui fait ma vie de ce temps-ci, les loisirs... (...) je travaille au centre sportif (...), donc j'y ai accès gratuitement" (P3, Philosophie). À la lumière de ces témoignages, on remarque que le facteur temps associé à la précarité (déficit ou excédent de temps libre), plus que le manque d'argent, semble affecter la capacité de ces sujets à pratiquer des loisirs. Ceux qui disposent de peu de temps ou de moyens pour s'amuser ou se détendre déplorent cet état de fait, puisqu'il est indéniable que c'est leur qualité de vie qui en souffre.

4.5.4.2 Non-précaires

Dans ce groupe, on se plaint également de manquer de temps libre en raison d'horaires de travail prolongés. Certains de ces jeunes y ont quelque peu sacrifié leur vie sociale, surtout en début d'emploi, mais ont par la suite décidé de moins se centrer sur le travail. On nous a confié que l'obtention d'un poste stable favorise le maintien d'une vie sociale digne de ce nom, puisqu'on a désormais les moyens de recevoir ses amis. Ces sujets combinent une vie professionnelle chargée et de nombreuses activités sociales. Pour certains d'entre eux, ce train de vie commence à peser. "Faut aller à tous les partys, faut aller voir tous les amis, faut aller prendre tous les cours possibles... Trop, là. Puis ça devient très très lourd" (NP2, Éducation). On va alors jusqu'à souhaiter avoir deux vies, pour pouvoir tout faire, et on se sent stressé. On se retrouve donc, ici, aux antipodes par rapport aux jeunes qui vivent l'instabilité d'emploi et l'isolement qui en découle.

La situation d'emploi de ces sujets leur permet de pratiquer leurs activités favorites, de voyager par exemple. Profitant d'un salaire donnant accès à un certain confort, on s'offre davantage de moyens de relaxer, hors des heures de travail.

4.5.5 Qualité des relations avec les proches

L'insécurité d'emploi semble avoir des répercussions sur l'entourage de la personne concernée. Chez les sujets qui vivent avec un(e) partenaire, on fait abondamment état des difficultés occasionnées par les horaires de travail incongrus, et par le recours au cumul

d'emplois qui fait en sorte que l'on passe le plus clair de son temps à travailler. Cela limite le temps que l'on passe en couple, et peut affecter la relation. "Puis on se voyait pus, ma blonde puis moi. Ça a eu un gros impact, on se retrouvait le dimanche, carrément. C'était juste le dimanche. Puis là, quand il y a une chicane qui commence le lundi, ça va au dimanche... Puis j'pense qu'on a eu du temps à rattraper aussi par rapport à ça." (P1, Travail social). Certains sujets, par contre, semblent prendre cette situation du bon côté, n'y voyant pas que des inconvénients. "...on s'est fait une façon de se voir... Aussi, on est tous les deux des gens qui ont besoin de beaucoup d'espace, on a nos amis, on a toute la vie alentour... Le temps qu'on a, on le prend puis on est content" (P4, Criminologie). Par ailleurs, le fait de ne travailler que de façon limitée peut être source de tension à l'intérieur du couple, puisque cela affecte le revenu global du ménage. "Mon conjoint travaille puis il part son entreprise, ça fait que c'est pas facile. Puis le fait que je travaille pas, non plus, ça aide pas. C'est comme si on attendait après moi, t'sais dans le fond, pour que je me trouve finalement un emploi, pour qu'on fasse plus de projets"... (P5, Éducation).

La précarité peut également nuire aux relations avec certains amis, qui sont eux aussi en recherche d'emploi et qui sont susceptibles de convoiter les mêmes postes. "Mais ce qui est bien difficile, ce qui mine la solidarité aussi, c'est quand on est à la recherche d'emploi, on en parles-tu à nos amis, à qui... Bon, des amis proches peut-être, même là on se retrouve en concurrence"... (P1, Travail social). D'autres jeunes nous ont fait part de l'incompréhension de leurs parents vis-à-vis leurs conditions d'existence et l'instabilité dans laquelle ils vivent. "Puis ça, ça a été dur de faire comprendre ça à mes parents. Ouf, trois ans que j'habite avec mon chum: "Quand est-ce que vous allez vous marier? En travail social, tu te trouveras jamais de job". (...) Puis (ma mère), toujours elle voit ma vie comme un bordel ambulancier, là"... (P4, Criminologie). Ces remarques illustrent une certaine opposition entre générations, autour de la valeur du travail. Les parents ont du mal à concevoir que leurs enfants "baby busters" adoptent un mode de vie moins que stable, sous-tendu par la précarité d'emploi, et qui s'éloigne des valeurs matérialistes souvent accolées aux baby boomers.

Les diplômés à statut non-précaire, quant à eux, n'ont ressenti que peu d'impact négatif de leur succès d'insertion sur les relations avec leur entourage. Une jeune a indiqué être "marabout", par moments, avec ses élèves et sa famille, ce qu'elle attribuait à un surcroît de stress au travail. La réussite professionnelle, d'autre part, comporte des effets positifs sur les rapports de ces sujets avec leurs proches. Ainsi, par son choix de

carrière et l'atteinte de ses buts professionnels, une participante s'est mérité le respect de ses parents.

4.5.6 Tendances générales

La précarité du travail comporte son cortège de répercussions sur diverses sphères de la vie des jeunes diplômés. Nous pouvons constater, à la lecture de leurs témoignages, que les effets rapportés par ces sujets sur l'estime de soi, la santé, la vie sociale et les loisirs, sont tous interreliés. Par exemple, si le statut précaire d'emploi génère une vie sociale réduite et donc une situation d'isolement, le jeune peut perdre davantage confiance en lui, avoir plus de temps pour "ruminer" et s'auto-critiquer, réflexe alimenté par le discours ambiant au sujet de la responsabilité individuelle. Fortement instruits, ces jeunes font l'objet d'attentes sociales plus élevées, et par conséquent se sentiront d'autant moins à la hauteur qu'ils ne parviennent pas à se stabiliser dans le monde du travail. Chez les individus qui considèrent le travail comme moyen essentiel pour se tailler une place dans la société, l'échec répété des démarches de recherche d'emploi engendre des sentiments de rejet, voire d'humiliation (Malenfant et al., 1999). Le statut de précarité incite ces personnes à remettre en cause leur identité individuelle et sociale (Schehr, 1999). Le peu de temps que l'on est en mesure d'accorder aux loisirs se traduit par des moyens limités de gérer son stress, ce qui peut comporter des effets néfastes sur la santé physique et mentale. Enfin, le report de projets de vie dénote, chez ces diplômés, une forte dose de réalisme. Confrontés à une société et un univers du travail en constante mouvance, ils ne se font plus d'illusion et ajustent leurs rêves et projets d'avenir en conséquence, et selon leur situation du moment. Les uns le font avec une certaine amertume, les autres, de façon plus sereine.

L'exposé des effets plutôt bénéfiques de la stabilité d'emploi sur différents aspects de la vie des sujets dits non-précaires met encore plus en relief les difficultés vécues par leurs vis-à-vis aux prises avec la précarité. Cependant, rien n'est noir ni blanc, et on découvre certaines similitudes dans les deux groupes. C'est ainsi que les jeunes des deux catégories se rejoignent sur certains aspects, comme la santé, où il a été fait mention du stress lié à une surcharge de travail, et les projets de vie, où les jeunes des deux groupes reportent à plus tard la fondation d'une famille.

4.6 Stratégies pour contrer la précarité ou pour demeurer inséré en emploi

Ce thème prend ici une importance particulière, puisque son analyse aidera à identifier les différents mécanismes de survie, moyens ou actions concrètes privilégiés par les jeunes diplômés

pour améliorer leur situation, ou pour maintenir leur statut. Il est espéré que ces informations sauront nous éclairer quant aux pratiques actuelles des jeunes détenteurs d'un degré universitaire, dans un monde du travail fort changeant. Ces stratégies peuvent être révélatrices de tendances qui se dessinent parmi la jeune population hautement scolarisée, en ce qui a trait à leurs façons d'agir ou de réagir face à un contexte global instable. Nous retrouvons deux types de stratégies, individuelles et collectives. Pour cet exercice, nous avons retenu un certain nombre de stratégies, dans chacune des deux catégories. Au niveau collectif, le recours au réseau de soutien informel, au réseau de contacts et aux ressources communautaires feront l'objet de notre attention. Les stratégies individuelles, d'autre part, regrouperont la polyvalence en emploi, le retour aux études, les pratiques de débrouillardise et la migration.

4.6.1 Recours au réseau de soutien informel

4.6.1.1. Précaires

De façon quasi unanime, les jeunes de ce groupe ont trouvé appui au sein de leur famille d'origine, surtout leurs parents. Ceux-ci ont offert une généreuse part de soutien

matériel et émotif à leurs enfants. Pour ces jeunes, les parents semblent représenter un rempart, un filet de protection contre des conditions de vie adverses.

Sans nécessairement entretenir cette forme de solidarité au quotidien, les jeunes y font appel en cas de nécessité, si la précarité devient plus lourde à porter. "Il y a aussi ma famille, mes parents qui sont présents... Ils viennent me voir régulièrement, ils restent pas très loin... Ils sont très proches de moi, ils ont toujours un bon mot quand c'est le temps, un mot d'encouragement quand on en a besoin"... (P2, Arts et design). "... (ma mère) aussi c'est quelqu'un que, quand je déprime, je vais appeler. (...) Oui, elle me supporte dans mes crises"... (P6, Éducation). Certains participants ont choisi de réintégrer le domicile parental, stratégie leur allouant le temps de se stabiliser financièrement et professionnellement. Les parents fournissent alors l'essentiel à leur enfant, à savoir le toit, la nourriture. Les rapports parents-enfant sont décrits comme étant positifs. "Avec ma famille comme tel il n'y a pas de problème, donc je me sens bien chez mes parents. Mais aussitôt que j'aurais l'occasion de partir, je partirais, mais non pas parce que je suis mal" (P3, Philosophie). D'autres sujets ont emprunté à leurs parents pour se procurer certains biens matériels nécessaires, notamment du mobilier, pour s'installer en appartement.

Les amis sont aussi une ressource importante pour ces jeunes, qui y puisent le soutien affectif dont ils ont besoin. Savoir que l'on peut compter sur ses amis lorsque les temps sont plus difficiles est une chose rassurante, pour ces diplômés. Les jeunes aiment également se sentir en contact avec le monde qui les entoure, et les liens d'amitié jouent ce rôle, en permettant rencontres et échanges. "J'ai la chance d'avoir de bons amis aussi, ça c'est bien précieux pour moi, même si on se rencontre pas souvent, je sais plus ou moins sur qui je peux compter s'il y a des moments plus difficiles"... (P1, Travail social). "Mes amis d'enfance, je les ai tous gardés, je les vois pas souvent, il y en a que je leur parle pas pendant un an, on se reparle puis on est aussi content que si on s'était parlé hier"... (P4, Criminologie). Certains participants n'hésitent pas, d'autre part, à échanger des services avec leurs amis, qu'il s'agisse de prêt de matériel (tondeuse à gazon, camion pour du transport d'équipement), ou de gardiennage. D'autres ont pu être dépannés financièrement par des copains. "C'est Michel (un ami) qui m'a prêté 150\$, puis je lui dois en tout 400\$. Il m'a payé ma pagette, c'est lui qui m'a acheté comme cadeau les pneus d'hiver, puis il m'a posé une chaufferette dans ma voiture"... (P6, Éducation).

Parmi les jeunes diplômés qui vivent en couple, plusieurs identifient le conjoint comme importante source d'appui et de réconfort, au plan émotif.

4.6.1.2 Non-précaires

Certains jeunes de ce groupe ont fait appel à leur famille et leurs amis pour partager les difficultés vécues au travail, lorsque le niveau de stress devenait trop élevé. Autrement, il n'y a pas de référence significative à cette forme de stratégie, de la part de ces diplômés, qui ont élaboré davantage au sujet de leur réseau de contacts.

4.6.2 Réseau de contacts

4.6.2.1 Précaires

Cette stratégie de réseautage est employée par ces jeunes, dans l'espoir de se dénicher plus d'ouvertures sur le marché du travail. Dans cette optique, ils font flèche de tout bois, informant leur entourage de leur situation, leur disponibilité, leurs compétences, et leurs idéaux professionnels. Ils approcheront, notamment, leurs amis, des connaissances, d'anciens collègues de travail ou de bénévolat. "Oui, je pense que la vie en général c'est comme une toile d'araignée. Tes contacts se relient tous... Tu te fais un ami quelque part, cet ami-là connaît l'autre qui peut te faire entrer à telle place, ça peut te donner un emploi"... (P2, Arts et design). En optant pour cette

tactique, ces jeunes recherchent l'effet "boule de neige" susceptible de conduire au résultat escompté, soit l'obtention d'un poste.

C'est toujours par rapport à des gens avec qui j'ai travaillé, j'ai été bénévole à certains endroits, j'ai connu certaines personnes... (...) Il y a aussi le fait que je travaillais dans un bar, puis qu'il y avait des gens qui connaissaient des gens qui connaissaient des gens, puis qu'ils ont appris à me connaître... (P4, Criminologie)

4.6.2.2 Non-précaires

Désireux de se "faire un nom" dans leur milieu de travail, afin d'augmenter leurs chances de promotion ou simplement pour être acceptés et appréciés, ces diplômés s'efforcent d'entretenir des rapports positifs avec leurs collègues et leur superviseur, et multiplient leurs contacts. Pour ce faire, ils se rendent utiles dans leur milieu de travail, posent de petits gestes de courtoisie, et prennent part aux activités sociales avec les autres employés.

Souvent je me porte volontaire pour des choses que je veux pas faire non plus... Pour aider les autres. (...) Si quelqu'un m'envoie quelque chose, je lui envoie une note tout de suite, pour le remercier d'avoir pensé à moi, ou quoi que ce soit, ou d'avoir fait ceci ou cela pour moi. J'essaie de faire le plus de contacts possibles... (NP2, Éducation)

Afin de consolider leur insertion au sein de l'organisation qui les a embauchés, certains jeunes vont chercher l'appui de personnes expérimentées et ayant une bonne crédibilité dans leur milieu. Ces gens font figure de mentors, et favorisent, chez les nouveaux venus, l'apprentissage de leurs fonctions. "Pour continuer à avoir une stabilité en emploi, à court terme je me suis trouvé des mentors, comme on dit. Des gens qui sont dans le système depuis vingt ans, ou un peu moins, des gens qui ont dirigé des organismes ou qui dirigent des organismes"... (NP3, Travail social).

4.6.3 Recours aux ressources communautaires

Cette stratégie ne concerne ici que les jeunes à statut précaire de notre échantillon, les non-précaires n'en ayant pas fait mention dans leur récit. Faute de pouvoir se trouver un emploi qui correspondait à leurs aspirations, certains jeunes diplômés se sont tournés vers des organismes communautaires d'aide à l'insertion, tels Option Femme Emploi. On y est allé pour polir ses techniques de recherche d'emploi, ou dans une optique de réorientation de carrière. "Je suis allée là parce que j'étais un petit peu découragée, parce que j'ai un bacc, puis c'est pas là-dedans que je veux travailler, je savais pas trop, j'essaie de me trouver un peu"... (P5, Éducation). Un sujet relate avoir joint, pour quelque temps, une organisation de défense des droits des jeunes

travailleurs, afin de contribuer un tant soit peu à l'amélioration des conditions de travail des jeunes. On a également eu recours à des services de soutien psychologique par le biais du CLSC, pour mieux gérer l'anxiété engendrée par la précarité, et à un groupe d'entraide pour briser l'isolement.

4.6.4 Polyvalence (précaires) / Accepter des défis professionnels (non-précaires)

La stratégie de la polyvalence ne concerne ici, également, que les jeunes en précarité d'emploi, puisque la trajectoire professionnelle des non-précaires de notre échantillon est plus linéaire et se situe dans leur champ d'intérêt. Pour ce dernier groupe, nous avons retenu la stratégie des défis professionnels. Les deux stratégies sont similaires, en ce qu'elles font référence à l'essai, par ces jeunes, de nouvelles expériences de travail.

4.6.4.1 Polyvalence (précaires)

Ces jeunes diplômés font état de la grande diversité des emplois qu'ils ont occupés. On n'hésite pas à s'éloigner quelque peu de son domaine de spécialisation, pour acquérir des compétences variées que l'on juge valables, puisque susceptibles d'ouvrir plus de portes. Ces sujets espèrent parvenir à leurs objectifs professionnels, en empruntant quelques détours. Dans cette optique, certains font preuve de créativité.

Puis là, je cible beaucoup les écoles, ces temps-ci. Je vais être en association avec un magasin qui vend du matériel d'art. Ce magasin-là va m'envoyer dans les écoles pour solliciter les professeurs à aller acheter chez eux. (...) ...je trouve qu'être représentante pour cette compagnie-là va me permettre d'aller rencontrer les gens dans les écoles, ce qui peut-être, à long terme, va me permettre de faire de la suppléance assez régulièrement pour finir par avoir un poste, à un moment donné. (P2, Arts et design)

On croit sincèrement aux bienfaits d'un tel cheminement, et on se sent confiant à l'effet que les contrats accumulés aideront à atteindre les buts qu'on s'est fixés. La polyvalence s'avère une stratégie éminemment individuelle. Elle renvoie à la notion d'employabilité, qui est devenue de nos jours essentielle pour se tailler une place dans un monde du travail où la flexibilité est dorénavant le mot d'ordre. Pour cette génération de diplômés, l'employabilité, qui désigne la capacité de développer ses compétences et de les ajuster en fonction des besoins des employeurs, se révèle un atout de la plus haute importance. Les participants à cette recherche, pour leur part, insistent sur les avantages de la diversification de leurs expériences de travail.

En tout cas, les réactions que j'ai vues des employeurs, souvent c'était justement qu'ils étaient heureux de voir que j'avais plusieurs choses dans plusieurs domaines... Et c'est à leur avantage parce que quand ils t'emploient, je vais être quelqu'un qui va nécessiter moins de recyclage que d'autres qui entrent, ou moins de formation parce que je vais avoir eu de l'expérience dans plein de choses. (P3, Philosophie)

Les jeunes réalisent que les contrats à durée indéterminée se raréfient, et semblent s'être adaptés à l'insécurité ambiante et aux nouvelles conditions du marché du travail, en se montrant polyvalents et "employables" (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). Ils sont lucides et se font peu d'illusions quant aux chances de voir se renverser cette tendance à la précarisation. "C'est pas encore gravé en moi la précarité du travail, je le sens s'en venir, parce que je vois que c'est juste des contrats qui s'offrent, trois mois, six mois... Je me mets dans l'idée que ça va être probablement comme ça pour moi toute ma vie"... (P4, Criminologie). Contrairement aux générations précédentes, ces jeunes n'ont pas connu mieux que le contexte actuel, caractérisé par l'incertitude et l'instabilité, tant au niveau de l'emploi que des valeurs collectives. C'est sans doute pourquoi aucune amertume ne semble se dégager de leurs commentaires concernant leur situation précaire. "Jusqu'à présent c'est pas vraiment pesant sur moi la précarité du travail, c'est vraiment juste m'allier toute la compétence que j'ai besoin, c'est surtout ça... Je me prends des expériences, des petits emplois à temps partiel, bénévolat" (P4, Criminologie). Ils affichent de l'optimisme quant à l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie en général, en vertu des stratégies de polyvalence qu'ils mettent en oeuvre à cet effet. "Depuis que j'ai fini mes études, j'ai peut-être pas eu quelque chose de... Hop! Le gros emploi. Mais qui a ça? (...) Mais je pense que tous les petits travaux que j'effectue, ça va m'amener quelque part. J'y crois" (P2, Arts et design).

4.6.4.2 Accepter des défis professionnels (Non-précaires)

Afin de donner un élan à leur carrière, ces sujets ont relevé certains défis, qui consistaient à occuper des fonctions plutôt difficiles, dès leur entrée dans le monde professionnel. On se sentait prêt à tout. "Bien, je pense, encore, que j'étais très ouverte à ce moment-là, de faire n'importe quoi puis de m'embarquer dans n'importe quoi, puis je me suis très bien adaptée dès le départ, parce que j'avais pas d'attente" (NP1, Travail social). Ces jeunes tiennent à faire montre de leur capacité à s'acquitter de tâches complexes, et dans des conditions ardues, pour ainsi s'attirer le respect de leur employeur. "Je suis dans une école défavorisée, dans un quartier défavorisé, je suis en 7 et 8, que personne veut enseigner, ou presque personne... (...) Donc la directrice m'a dit: une fois que t'as fait tes deux ans là, n'importe quel directeur va vouloir te prendre" (NP2, Éducation). Une telle stratégie constitue, pour ces jeunes, un outil pour mieux se

positionner par rapport aux autres employés. A l'instar des diplômés à statut précaire, ils ont compris que dans une société où dominent l'individualisme et la concurrence, ils se doivent d'être compétitifs en se munissant de l'expérience de travail jugée nécessaire.

Le bénévolat est également cité par les sujets de ce groupe, qui veulent ainsi prouver leur bonne foi et leur intérêt en participant de façon volontaire à des activités mises sur pied par leur organisation, et qui ne font pas nécessairement partie de leur description de tâches. Il s'agit à nouveau, ici, de faire bonne impression aux yeux de l'employeur, bien que de tels gestes soient également posés dans un esprit humanitaire. "Il y a plein d'activités après l'école... Puis je considère ça comme du bénévolat. (...) On a une quête de nourriture, on a ramassé des mitaines... Des choses que ça devient, ça devient personnel, t'sais, parce que je communique avec tous les gens que je connais, pour aider mon école"... (NP2, Éducation).

4.6.5 Retour aux études

D'emblée, bon nombre de jeunes de nos deux groupes planifient la reprise des études ou ont déjà concrétisé un tel projet afin, notamment, de se perfectionner dans leur domaine, ou se recycler, dans l'espoir d'améliorer leur situation en emploi.

4.6.5.1 Précaires

Certains diplômés de ce groupe projettent de poursuivre leurs études aux cycles supérieurs, c'est-à-dire la maîtrise, et l'un d'entre eux est d'ailleurs déjà engagé dans cette démarche. D'autres ont effectué un certificat dans un domaine connexe au leur, après avoir complété le baccalauréat. Parmi les motifs invoqués pour ce retour aux études, on mentionne que ces dernières constituent un temps d'arrêt fort apprécié, une occasion pour explorer plus en profondeur son champ d'intérêt. "Ça a adonné comme ça (entamer une maîtrise en travail social), ça m'intéresse beaucoup aussi, ça m'a permis d'être assistant de recherche, je trouve ça intéressant, prendre une petite pause de l'intervention" (P1, Travail social). L'insatisfaction par rapport au contenu trop théorique des cours suivis au baccalauréat en a amené certains à s'inscrire au certificat, afin d'acquérir la formation pratique qui leur manquait. D'autres jeunes nous ont fait part de leur désir d'élargir leur éventail de connaissances.

Puis par la suite, pour encore ajouter une corde à mon arc, faut pas arrêter d'en mettre, des cordes à notre arc, c'est toujours une bonne chose, de se lancer dans plusieurs branches... Je suis allée encore à l'université, mais cette fois-ci au pavillon Taché, pour aller en sciences de l'éducation, pour un certificat. (P2, Arts et design)

Une participante s'est rendu compte, seulement après avoir obtenu son diplôme, qu'elle ne voulait pas faire carrière dans son domaine, et a pris la décision de se réorienter, et de repartir à zéro en se dirigeant vers une filière de formation professionnelle, tout en demeurant quelque peu indécise quant au choix du programme.

J'ai terminé mon bacc et je me suis aperçue que ce n'était pas vraiment ce dans quoi je voulais travailler... (...) Présentement je ne sais pas trop encore ce que je veux faire, faut que je m'informe pour d'autres formations, des expériences de travail... (...) Moi ce serait peut-être dans la vente, représentante ou bien complètement différent, la coiffure... (P5, Éducation)

Il apparaît clair que la précarité incite plusieurs jeunes soit à retarder leur insertion en retournant sur les bancs d'école dès l'obtention de leur diplôme, soit à opter pour un changement de carrière après avoir travaillé pour quelque temps. Ainsi, ces diplômés peuvent se permettre un temps de réflexion au sujet de leur avenir professionnel.

4.6.5.2 Non-précaires

Tout comme leurs vis-à-vis en précarité d'emploi, certains de ces jeunes ont ressenti le besoin de retourner étudier. L'inscription à la maîtrise est privilégiée, parmi ce groupe. Certains ont suivi divers programmes de formation et de perfectionnement offerts par l'employeur. Ces diplômés souhaitent ainsi voir plus de portes s'ouvrir devant eux, et devenir mieux outillés pour faire face à une forte concurrence dans leur champ disciplinaire. Ils expriment également le besoin d'ajouter, à leur bagage, des connaissances utiles à la poursuite de leur carrière. "Pour ce qui est des cours, tout ça, tranquillement avec mon CA je vais avoir à prendre des formations au niveau de la gestion, au niveau de la recherche de financement, de prêts"... (NP3, Travail social). Des jeunes ont déclaré que les études à la maîtrise constituaient, pour eux, un défi personnel à relever. Comme chez les précaires, la reprise de la vie étudiante s'avère une sorte de période moratoire, où l'on s'éloigne temporairement du travail pour faire le point sur ses objectifs professionnels.

...là je commençais vraiment à sentir un manque de stimulation dans mon travail. Donc j'ai appliqué pour aller faire ma maîtrise à ce moment-là. Puis pour moi, c'était la chance de prendre un recul, puis de réfléchir à mes affaires. Donc j'ai pris un an de congé... C'était un congé éducatif, là, qu'ils appellent ça... (NP1, Travail social)

4.6.6 Pratiques de débrouillardise

Cette stratégie fait appel, pour une large part, à l'imagination et à la créativité des individus. Nous avons répertorié un certain nombre de ces pratiques employées par les jeunes de notre échantillon, lesquelles diffèrent quelque peu d'un groupe à l'autre.

4.6.6.1 Précaires

Parmi les modes de débrouillardise qu'utilisent les diplômés de ce groupe, nous comptons le travail au noir, la gestion du stress, le fait de miser sur soi-même, et le recours aux valeurs spirituelles.

Par le travail au noir, ces jeunes cherchent surtout à augmenter leur revenu. Il ne s'agit pas, ici, d'une stratégie d'insertion professionnelle puisque les activités auxquelles ils s'adonnent n'ont rien à voir avec ce qu'ils considèrent comme leur carrière principale. Le travail de barmaid (où une partie des pourboires reçus n'est pas déclarée), et de chansonnier figurent parmi ces occupations que l'on effectue "sous la table". Celles-ci comportent l'avantage d'être très payantes, même si elles sont à temps partiel. "C'est de la bonne argent, mais en même temps ça m'a permis de faire mes études sans demander de prêts et bourses" (P4, Criminologie).

La gestion du stress s'avère un important mécanisme de survie, en contexte de précarité. L'insécurité qui fait souvent partie du quotidien de ces jeunes génère un certain niveau d'anxiété, qui à la longue peut nuire à la santé physique et mentale. Pour prévenir l'apparition de tels problèmes, ces sujets pratiquent des activités qui favorisent la relaxation, ou qui procurent une forme d'évasion. L'exercice physique, les sports, la lecture, prendre un bain sont quelques-uns des moyens utilisés par les jeunes pour combattre les effets du stress. "Je fais du sport, ça m'a beaucoup aidée. Parce que, il y a quelques semaines, je ne pouvais pas dormir, puis au lieu de m'enligner vers les médicaments"... (P2, Arts et design). "Quand tu fais de l'exercice physique, ça sécrète de la sérotonine, c'est ça qui t'empêche de déprimer, là. C'est ça, quand j'en fais pas, je déprime"... (P6, Éducation). Tenter de rendre sa vie aussi agréable que possible, en dépit des travers, aide ces jeunes à affronter la précarité. "C'est se faire plaisir, finalement. Le stress, c'est ça, hein. C'est que tu t'enlèves tous tes petits plaisirs. Tu penses pus à toi, tu penses à tout le monde sauf toi" (P2, Arts et design).

Certains jeunes préfèrent se débrouiller en misant sur eux-mêmes, et sur leurs ressources internes. On ne se fie que sur soi, et personne d'autre, pour s'en sortir. Ces sujets sont persuadés qu'il n'y a pas meilleure école que l'expérimentation, qu'on n'apprend que par soi-même.

“Malheureusement, aujourd'hui t'es obligé de te méfier. (...) C'est bien beau, des valeurs de base, mais je pense que ta vie est pas toute tracée, et t'apprends par tes expériences (P2, Arts et design). “On a pas de chemin de tracé encore, nous autres. Je pense que c'est ça. On y va un petit peu avec le vent, puis on se dit avec tout ce qu'on a, puis ce qu'on est prêt à faire, on va se débrouiller de toutes façons” (P4, Criminologie).

Une participante a confié qu'elle trouve un certain réconfort dans la prière, quand la vie devient trop difficile. Elle s'en remet à sa foi en Dieu, affirmant qu'en vertu de ses valeurs spirituelles, elle réussit à éprouver une paix intérieure qui lui donne de la force, ainsi qu'une plus grande confiance envers la vie.

4.6.6.2 Non-précaires

Les méthodes de débrouillardise dont font usage ces jeunes, afin de se maintenir insérés en emploi, comprennent la réduction volontaire de leur charge de travail et la gestion du stress. Dans le premier cas, les sujets font état de surmenage et d'épuisement liés à des fonctions très exigeantes. Pour y remédier, certains ont déposé une requête pour que leurs tâches soient allégées. “Donc je me suis plaint de mes conditions pas mal... J'en ai eu assez, t'sais... (...) Donc à cause que ça s'est allégé, je suis pas obligée de passer des heures et des heures à planifier des choses. Donc le soir, quand je m'en vais de l'école, c'est fini” (NP2, Éducation). Une diplômée a carrément quitté son emploi à temps plein, pour un poste à temps partiel, parce qu'elle se sentait glisser vers un burn-out.

On gère le stress associé au travail en consacrant du temps à l'activité physique et aux sports, entre autres. Les soirées passées entre amis constituent également une forme de détente. Ces jeunes insistent aussi sur les bienfaits du temps que l'on prend pour soi-même, à ne rien faire.

4.6.7 Migration

Un certain nombre de sujets de nos deux sous-groupes ne craignent pas de s'éloigner de leur région d'origine pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Ces jeunes se disent prêts à aller de l'avant dans un éventuel projet de migration, même s'ils doivent faire des compromis à cet effet dans d'autres sphères de leur vie, comme la relation avec leur partenaire. “Moi, j'ai déjà

appliqué pour aller enseigner dans le Grand Nord, puis je disais à mon chum s’il faut qu’on se voit aux trois mois, on se verra aux trois mois, puis si ça marche pas, ça marche pas” (P4, Criminologie). Cette grande flexibilité de la part de ces diplômés dénote qu’ils ne sont pas encore enracinés, et que leur stabilisation professionnelle et personnelle reste à faire.

4.6.8 Tendances générales

Un bref tour d’horizon des stratégies utilisées par les jeunes de notre échantillon permet de dégager certains points saillants. D’abord, en examinant les stratégies à caractère collectif, on remarque que les sujets à statut précaire sont plus enclins à trouver appui auprès de leur réseau de relations primaires, soit leur famille, leurs amis. L’incertitude dans laquelle ils vivent semble les inciter à trouver refuge auprès de ce qui représente, pour eux, la sécurité et la stabilité (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Ceci traduit également une remise en cause de l’individualisme devenu trop prédominant dans nos sociétés contemporaines, et qui contribue à l’isolement et à une absence d’implication sociale (Assogba, 2000). Le fait d’entretenir un réseau d’amis, même si ce n’est pas sur une base quotidienne, procure gratification et valorisation, et trompe la solitude (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999). Les diplômés dits non précaires font plutôt usage de leur réseau de relations secondaires, soit les personnes-ressources avec qui ils ont créé des liens de nature surtout professionnelle, au travail ou par l’entremise d’amis ou de parents. Les jeunes en précarité d’emploi y ont également recours. Le réseau de contacts constitue une porte d’entrée privilégiée sur le marché du travail, ou un important levier favorisant la progression de la carrière.

Quant aux stratégies individuelles, on note que plusieurs d’entre elles sont sous-tendues par certaines des valeurs sociales dominantes aujourd’hui, à savoir l’individualisme et la compétitivité. Ainsi, la polyvalence et le retour aux études s’avèrent, pour nos sujets, autant de façons d’augmenter leur employabilité ou, en d’autres termes, de se hisser au-dessus de la mêlée dans un contexte de forte concurrence. La reprise des études, par ailleurs, reflète le besoin des jeunes de nos deux sous-groupes de prendre le temps d’examiner leurs différentes options, d’explorer avant de s’engager ou de poursuivre dans une trajectoire précise. Cette stratégie prolonge la période d’insertion professionnelle. On constate, ici, à quel point le processus d’insertion professionnelle est devenu un enchevêtrement de périodes d’emploi, de formation, et de recherche d’emploi (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999). Une telle démarche est d’autre part symptomatique de la perte de la valeur du diplôme universitaire de premier cycle, dans plusieurs champs de discipline, sur le marché du travail. Pour leur part, les pratiques de débrouillardise que sont la gestion du stress et la réduction du fardeau de travail (non-précaires), semblent

répondre à un souci d'augmenter sa qualité de vie. Enfin, le fait de se débrouiller en misant sur soi dénote que les jeunes, loin d'être passifs et de subir leur condition de précarité, sont au contraire des acteurs qui façonnent leur parcours, en s'adonnant à diverses expériences (Trottier, 2000).

En somme, on remarque que les stratégies utilisées par les jeunes non-précaires sont spécifiquement orientées par le souci d'entretenir leur succès d'insertion. Les diplômés à statut précaire se distinguent de leurs vis-à-vis en ayant recours non seulement à des stratégies d'insertion, mais également à des stratégies de survie (solidarité de l'entourage, travail au noir), pour contrer les différents effets de la précarité, comme l'isolement, ou les difficultés financières.

4.7 Valeur accordée au travail

A l'instar du thème de l'impact de la précarité ou de l'insertion réussie sur la vie des jeunes, et de celui des stratégies employées par ces derniers, ce thème du rapport au travail est central dans la présente recherche. A notre époque où le travail devient de plus en plus précaire, mais demeure néanmoins le principal moyen de survie pour le commun des mortels dans notre société, il importe de sonder l'opinion que se font les jeunes diplômés de l'emploi salarié. Ce contexte affecte sans doute la manière dont ils perçoivent le travail rémunéré et l'importance qu'ils lui accordent dans leur vie quotidienne. Dans cette section, les récits des participants permettront notamment de déterminer si la précarité d'emploi affecte leur rapport au travail rémunéré, en tant que valeur ou représentation symbolique. Chez ceux qui connaissent la stabilité d'emploi, il sera également intéressant de voir si leur perception de l'emploi salarié se trouve altérée par les bouleversements qui les entourent dans le monde du travail.

4.7.1 Précaires

Certains diplômés de ce groupe rapportent que la précarité d'emploi a accru l'importance qu'ils attribuent au travail salarié. Le manque de travail entraîne un sentiment de dévalorisation, surtout lorsque cette situation se prolonge.

Au départ, je me disais c'est pas ça qui fait de moi quelqu'un. (...) Ça m'enlève plus de valeur que je pensais. Même si je voyais le travail d'une manière plus utilitaire, je me rends compte que quand tu en as pas, ou que tu en as moins, tu peux te sentir rejeté... (P1, Travail social)

La précarité semble bel et bien avoir une incidence sur la place que l'on accorde au travail dans sa vie. L'instabilité d'emploi génère en effet un malaise, et le travail, comme valeur, devient prioritaire. "Bien pour le moment, c'est assez présent, pour le moment (le travail) prend beaucoup de pensées, ça prend beaucoup de mon temps... Pour le moment, c'est central. Tant que j'aurai pas un poste, tant que j'aurai pas quelque chose de sûr, ben j'aurai pas la sécurité là, ça va l'être"... (P6, Éducation).

Des participants affirment que par le travail, ils peuvent développer un sentiment d'appartenance à un milieu ou à un groupe donné. Selon eux, le travail permet de rompre l'isolement, il tient lieu de pont ou de lien avec le monde extérieur. En ce sens, ces jeunes considèrent l'emploi salarié bénéfique pour leur santé mentale. "Mais c'est sûr que ça a son importance, je trouve que quand tu travailles, c'est valorisant, c'est bon pour la santé mentale. Etre toujours dans la maison, c'est difficile. Puis j'ai besoin de sortir, voir d'autre monde" (P5, Éducation). Le rôle du travail comme instrument d'intégration sociale est ici mis en évidence. La précarité d'emploi a pour effet de priver l'individu d'un certain nombre de contacts avec la société, et peut enclencher un processus d'exclusion sociale. "Peut-être que (le travail) a plus de valeur que je pensais... Ou c'est les conséquences qu'il y a au bout, c'est pas nécessairement juste le fait de ne pas travailler, je pense, c'est aussi le fait d'être seul, si je rencontrais plus de monde"... (P1, Travail social).

Des jeunes insistent sur l'importance de retirer une certaine satisfaction de l'exercice de leurs fonctions, sinon cela ne vaut pas la peine. L'élément valorisation, d'autre part, entre à nouveau en jeu, chez certains jeunes qui ressentent le besoin d'occuper un emploi socialement utile. On aime contribuer au mieux-être des gens que l'on dessert. "...étant donné que j'ai quelques heures d'enseignement, l'enseignement est quelque chose de très valorisant, parce que les résultats sont évidents, j'aide les gens" (P3, Philosophie). Ces jeunes diplômés éprouvent avant tout le besoin de se réaliser, et souhaitent y arriver au travail tout autant que dans d'autres sphères d'activités.

...l'art, pour moi, c'est très important. Si je suis au travail, et que je fais des arts, je vais être extrêmement motivée, extrêmement contente, je vais adorer ça. Puis si je reviens à la maison, puis je m'en vais au chalet avec mon chevalet puis je m'installe dans un champ et je peins, ça va être la même chose. (P2, Arts et design)

Le soutien aux démunis par le bénévolat, le rôle de parent auprès de son enfant, la composition de musique figurent également parmi les activités qui permettent la réalisation de soi, chez ces diplômés. Si ces jeunes considèrent toujours le travail essentiel puisqu'il faut gagner sa vie, celui-ci ne trône pas au sommet de leur liste de priorités, dans leur quotidien. "Bien je trouve (le travail) important, mais je trouve que ma famille passe avant" (P5, Éducation).

Également, la pratique de ses passe-temps favoris et le bénévolat importent beaucoup, et on ne veut pas mettre tous ses oeufs dans le même panier (celui de l'emploi).

On dirait que j'ai quatre ans et que tout m'émerveille encore. (...) C'est pas pour moi plus valorisant d'arriver dans une place, puis que le monde dit "Mon Dieu, v'là la coordonnatrice du programme", que de ramasser le sac d'une madame. Je me sens pas une fierté particulière à ça. Ma profession, je l'aime, je l'adore, mais c'est pas ma vie. (P4, Criminologie)

4.7.2 Non-précaires

Ces diplômés perçoivent également le travail comme nécessaire, mais ne le considèrent pas comme la dimension la plus importante de leur vie. La famille, les relations avec les proches semblent compter, avant tout. "Ce qui me rapporte le plus de satisfaction, pour moi, ce serait mes relations avec mes amis, ma famille, mon conjoint. C'est plus ça, c'est ça qui est important. Si j'avais à choisir, je choisirais mes relations avec ce monde-là. Mon travail, ça vient après" (NP1, Travail social). Le bénévolat et d'autres formes d'activités tiennent aussi une place de choix, au nombre des priorités de ces jeunes. Ceux-ci considèrent qu'il est sain de ne pas consacrer toutes ses énergies à son emploi, et qu'il faut plutôt doser et se garder du temps pour autre chose.

J'essaie de cultiver plus d'amitiés maintenant qu'auparavant, l'année passée, parce que j'étais tellement concentrée sur mon emploi. Donc cette année j'ai plus de temps pour mes amis, pour des activités à l'extérieur. (...) Donc, j'ai une vie beaucoup plus complète maintenant. (NP2, Éducation)

On nous a rapporté que l'occupation de son emploi répond à des besoins de contribuer à la société et de sentir qu'on y a une place. La nature de son travail comporte des éléments de gratification. Parmi ceux-ci, figurent le fait de se sentir apprécié par les gens que l'on dessert dans le cadre de ses fonctions, l'impression de faire sa part dans la communauté, et le fait de donner un certain pouvoir aux clientèles avec qui on oeuvre.

...pour moi c'est satisfaisant d'être capable de faire l'analyse de situations personnelles, dire: c'est social, ça là! Réaliser ça, pour moi, faire la critique, essayer de trouver des solutions avec les gens, pour moi, j'aime ça. J'aime ça travailler avec les gens... (NP3, Travail social)

La notion de réalisation de soi transpire également des commentaires des jeunes à statut non précaire. On se fixe, ainsi, certains objectifs personnels, que l'on souhaite atteindre, peu importe que ce soit au travail ou hors travail. Être agent de changement social est un exemple apporté par ces jeunes. Par ailleurs, tout en précisant qu'ils ne pourraient se passer de travailler, ces diplômés soutiennent néanmoins qu'ils n'y consacrerait pas toute leur vie. Dans ce groupe,

on a également exprimé ne pas vouloir se contenter d'un emploi qui ne procure aucune satisfaction, obligeant à se rabattre sur les temps de non-travail pour combler ce besoin.

En tout cas je suis pas un freak du travail. Donc je pense pas que je prendrais une job qui englobe toute ma vie. Je ferais pas le contraire non plus. J'aime aller travailler, mais je ferais pas une job où je serais pas content d'aller travailler, puis toutes mes réussites, toutes mes affaires le fun que je trouve, seraient à l'extérieur du travail. Il faut absolument que ce soit un complément des deux. (NP3, Travail social)

4.7.3 Tendances générales

Certains constats de base se dégagent des récits des jeunes diplômés sur leur rapport au travail. On remarque d'abord que la réalisation de soi est prioritaire chez ces jeunes, dans toutes leurs sphères d'activités, qu'ils soient ou non en précarité d'emploi. Dans la mesure du possible, ils souhaitent pouvoir se réaliser au travail. Pour ce faire, ils doivent notamment s'y plaire, exercer des tâches qui correspondent à leurs intérêts et idéaux personnels, s'y sentir valorisés et reconnus. Les propos de ces diplômés sont révélateurs, en ce qu'ils reflètent la vision du travail entretenue par les jeunes, aujourd'hui. Ils recherchent, en effet, la reconnaissance sociale, et le plaisir dans l'accomplissement de leurs fonctions, ce qui renvoie à l'amour du métier (Malenfant et al, 1999, Delorme, 1997). Il est intéressant ici de noter que personne n'a exprimé le désir de s'enrichir, ni de connaître une forte ascension sociale par le biais de sa carrière.

En général, ces jeunes souhaitent un partage équilibré de leur temps entre le travail, les loisirs et leurs proches. L'emploi rémunéré n'est pas, à leurs yeux, l'aspect le plus important de la vie, la famille ou les êtres chers comptant davantage. Toutefois, ils ne s'imaginent pas ne pas travailler, pour des raisons monétaires, mais également parce qu'ils veulent jouer un rôle qui les passionne, pour ainsi contribuer à la société.

Les diplômés en emploi précaire identifient le travail comme moyen privilégié de s'intégrer à la société. Ceux qui ne disposent que d'un nombre limité d'heures de travail souffrent du manque de contacts sociaux que cela entraîne. D'autre part, certains

jeunes de ce groupe ont fait état d'un sentiment de rejet et de dévalorisation, découlant de leur statut d'emploi instable.

Il est clair, ici, que la précarité d'emploi influence la perception que l'on a du travail. Notre société étant toujours articulée autour de l'activité rémunérée, qui confère un statut social et procure le revenu nécessaire à la survie, on peut comprendre le désarroi de ceux qui se retrouvent en emploi précaire. Ainsi, les jeunes diplômés dans cette situation accordent une importance accrue au travail, justement parce qu'il est rare, pour eux. Le manque de travail est cruellement ressenti, puisqu'il engendre solitude et insécurité financière. A l'opposé, les jeunes non-précaires, qui travaillent en général assez intensément, aspirent à une vie plus équilibrée, où le travail, bien qu'important, n'empiète pas sur les autres sphères de l'existence.

4.8 Vision de l'avenir / Aspirations professionnelles

Depuis bon nombre d'années maintenant, notre société traverse des changements structurels, tant au niveau de ses institutions économiques et politiques, que de ses valeurs et de son mode de fonctionnement, tandis que le travail se transforme rapidement au gré des impératifs de l'économie mondiale. Dans ce contexte incertain, envisager l'avenir selon une perspective personnelle ou collective peut devenir un véritable défi. Nous avons pourtant demandé aux jeunes de notre échantillon d'essayer de se représenter le futur, de manière générale et sous l'angle de leurs objectifs de carrière. Cet exercice a pour objet de déterminer si la précarité ambiante affecte les aspirations de ces diplômés, et leur degré de confiance envers l'avenir.

4.8.1 Précaires

Au niveau de leurs idéaux de carrière à long terme, certains de ces jeunes expriment de l'indécision, et le besoin de continuer d'explorer diverses options. "Pour mes visées à long terme, j'vas te dire j'sais pas trop... Je vais prendre ce qui passe, j'applique ici et là. C'est bien clair j'aime l'intervention de petits groupes, j'aime la musique aussi... (...) Mais pour l'instant j'explore encore"... (P1, Travail social). D'autres jeunes, par contre, semblent avoir une meilleure idée de ce vers quoi ils entendent se diriger, indiquant que leur futur plan de carrière a pris forme au fil de leurs diverses expériences de travail. Ces expériences ont raffermi la conviction des uns qu'ils étaient dans le bon domaine au moment de l'obtention de leur diplôme, et elles ont amené les autres à bifurquer quelque peu des objectifs de carrière qu'ils s'étaient fixés au départ. "Je me suis découvert des choses, j'aimerais beaucoup travailler avec des itinérants, ouvrir une maison comme à Sainte-Agathe-des-Monts pour les itinérants, pour la réhabilitation et la réinsertion sociale" (P4, Criminologie).

Plusieurs diplômés de ce groupe affirment ne pas souhaiter occuper un seul et même emploi pendant toute une carrière, jusqu'à leur retraite. On apprécie le changement, auquel on s'est habitué. "...j'aimerais ça me trouver un seul emploi, mais comme je disais je vais sûrement l'avoir pour deux à cinq ans maximum, disons plus cinq ans, moi je vois ça comme ça. Et oui je veux diversifier, j'aime la diversité, ça stimule ma créativité de changer de place" (P3, Philosophie). Ces jeunes semblent rebutés par l'idée de s'engager dans un poste "à vie", ne se jugeant pas prêts pour cela. "...à vingt-cinq ans, je me trouve trop jeune pour avoir une job de neuf à cinq... D'avoir une stabilité, me dire c'est ici, je reste dans la région pour toujours parce que je me suis trouvé une job ici... Je me trouve trop jeune pour décider ça" (P4, Criminologie).

La perception qu'ont ces diplômés de l'avenir en général varie, selon l'angle sous lequel il est abordé, qu'il s'agisse de son avenir personnel, ou de celui de la société. Du côté personnel, on affiche, malgré la précarité d'emploi actuelle, une certaine confiance. L'optimisme, l'espoir de voir s'améliorer ses conditions de vie et son statut d'emploi sont des thèmes récurrents dans les propos de ces jeunes. Ils font également preuve de réalisme. "Je pense que je suis optimiste, que j'avance à petits pas, je vais y arriver, de là à savoir quand, ça pourrait prendre du temps, mais j'ai confiance d'avoir quelque chose à un moment donné, que ce soit par des contacts ou par un autre moyen. J'ai vraiment aucune crainte face à mon avenir" (P2, Arts et design). On constate que ces diplômés ont sciemment choisi d'adopter une attitude positive face à la vie et à ce qui les attend plus tard, même s'ils savent pertinemment que tout ne sera pas facile.

Je le vois plus (l'avenir) de façon joyeuse. On ose espérer tout le temps, là... (...) Ça va être dur, ça va être dur, c'est certain parce qu'il y a des moments où à un moment donné t'as des enfants, tu veux une maison, t'en as des attentes à un moment donné. Pour tout de suite on veut pas se mettre ce fardeau-là sur le dos parce qu'on est pas prêt à ça. (P4, Criminologie)

Quelques jeunes avouent ressentir une grande insécurité vis-à-vis leur avenir personnel, et attribuent ce sentiment à la précarité du travail et aux lendemains incertains qu'elle entraîne. La perspective d'un avenir marqué par l'instabilité d'emploi est pour eux angoissante. Malgré tout, ils s'efforcent de demeurer optimistes, en mettant l'emphasis sur des aspects positifs de leur vie, et en espérant voir poindre des débouchés, au niveau de l'emploi.

Je pensais être plus heureux dans le travail, puis d'en avoir plus, aussi. Mais ça va sûrement s'améliorer, se replacer. (...) Je continue à être intéressé dans des projets, au moins. Dans l'action je le suis (optimiste). C'est peut-être plus en général, quand je pense à ma situation en général, je le suis moins. (P1, Travail social)

En ce qui a trait à l'avenir de la société en général, les jeunes de ce groupe expriment des opinions plutôt partagées. Certains sont craintifs, se demandant où s'en va cette société, déplorant que les gens se soient éloignés d'eux-mêmes. Ils s'inquiètent pour l'environnement, appréhendent les guerres, les épidémies. D'autres estiment que la société suit un mouvement de balancier, et traversera toujours des hauts et des bas. En dépit des craintes générées par l'avenir plus qu'incertain du monde dans lequel ils évoluent, ces jeunes préfèrent demeurer confiants et entrevoir une issue heureuse à tous les changements auxquels ils assistent. En ce sens, certains croient que les valeurs individualistes caractéristiques à notre société actuelle seront de plus en plus remises en question, pour faire place à des valeurs plus communautaires.

Ça manque tellement, c'est devenu tellement individualiste, le monde, sont tellement tannés de ça, moi ce que j'entends des gens c'est vraiment ça. Qu'ils vont s'impliquer, ou

qu'ils voient plus de gens s'impliquer... (...) Les gens commencent à avoir plus de notions de ça, d'être instruits, de voir qu'à nouveau le communautaire est important, le partenariat, la diversité, tout le monde commence à voir l'importance de tout le monde. (P4, Criminologie)

4.8.2 Non-précaires

Les visées professionnelles de ces jeunes sont en général assez bien définies. A la faveur de l'expérience de travail qu'ils ont accumulée, ils ont été en mesure de peaufiner leurs objectifs de carrière. La poursuite des études aux cycles supérieurs fait partie des plans, afin d'acquérir les connaissances requises à l'atteinte de leurs buts. On souhaite continuer d'occuper ses fonctions actuelles pour un certain nombre d'années encore. Certains entendent par la suite accéder à des postes plus élevés dans la hiérarchie.

...je vois qu'il y a plein de choses qui m'intéressent, le leadership, il y a aussi l'aspect administratif... Donc si je veux devenir directrice à un moment donné, je dois avoir une maîtrise, dans l'administration des écoles, ou quelque chose du genre "business" là, ça peut m'aider énormément. (NP2, Éducation)

D'autres diplômés ne tiennent pas nécessairement à continuer de travailler à temps plein, et espèrent avoir un jour la possibilité d'être maîtres de leur horaire de travail, pour l'harmoniser avec leurs autres activités. On veut éviter, autant que possible, que la carrière empiète sur les autres sphères de sa vie, surtout quand on envisage de fonder une famille. "Ce qui est important pour moi maintenant, je le reconnais, c'est vraiment d'avoir une famille, d'avoir des enfants, puis de pas me brûler dans le processus à essayer de courir comme tout le monde puis de travailler à temps plein quand c'est pas nécessaire"... (NP1, Travail social).

Ces jeunes entrevoient leur avenir personnel d'un bon oeil. D'ici quelques années, ils projettent de s'établir, d'avoir des enfants, posséder une maison, et dans le cas de ceux qui sont célibataires, se stabiliser en couple. On souhaite mener une vie simple, sans extravagances. On veut ralentir et prendre le temps d'admirer les belles choses autour de soi. La confiance règne chez ces diplômés, lorsqu'ils discutent de leur vie future. Ils estiment avoir le contrôle sur certaines dimensions personnelles de leur existence, malgré l'état chaotique, selon leurs propres termes, de la société. "Oui j'ai confiance, j'ai ce contrôle-là dans ma vie. Je peux pas contrôler la technologie puis les autres, mais je peux contrôler moi puis ma petite famille, puis mes amis, puis je peux garder ce réseau-là solide, même si les autres choses dans la société semblent en chaos"... (NP1, Travail social).

L'avenir de la société en général est plus préoccupant, pour ces jeunes, que leur avenir individuel. La technologie s'avère pour eux trop envahissante, et ils se font très critiques par rapport aux inégalités causées par un mauvais partage des richesses, ce qui, selon eux, ne peut plus continuer. Ces diplômés croient que de grands changements vont se produire au sein de la société, que ce soit pour le meilleur ou pour le pire. Ils ne se considèrent pas pessimistes.

Je suis pas prêt à dire que ça va être bon ou mauvais, mais il va y avoir du changement. Parce que personne est prêt à ce que ça reste pareil. Les néolibéraux sont pas prêts à ce que ça reste pareil, ils veulent des coupures d'impôts, ils veulent privatiser... D'un autre côté, nous autres, notre vision du changement, c'est pas le laisser-faire d'en ce moment, où personne a des couilles pour rien faire, là. (NP3, Travail social)

Ils formulent le souhait d'assister à un regain de spiritualité dans le monde, mais non au sens religieux, et d'être témoins de l'émergence d'une société plus juste et égalitaire.

4.8.3 Tendances générales

Les jeunes diplômés à statut non précaire ont une idée claire de leurs objectifs de carrière à long terme. Cela semble moins évident pour leurs vis-à-vis en précarité d'emploi, dont le statut instable affecte, de toute apparence, la perception de l'avenir tant au plan professionnel que personnel. Lorsque le présent se vit à l'aune de la précarité, il devient d'autant plus difficile de planifier pour les années futures, l'instabilité faisant en sorte que la situation de l'individu peut changer à tout moment. Des jeunes en emploi précaire parviennent tout de même à identifier ce à quoi ils aspirent en termes de carrière, en grande partie grâce à l'expérience de travail variée qu'ils ont acquise depuis qu'ils ont complété leur baccalauréat. On constate donc qu'à la lumière des propos de ces jeunes, il y a de moins en moins de carrières tracées d'avance, et qu'un nombre croissant de trajectoires professionnelles se construisent au cours de la vie active. La flexibilité et la précarisation du travail favorisent cette tendance.

Les jeunes des deux groupes de notre échantillon envisagent leur avenir personnel de façon positive. Certains jeunes du groupe dit précaire verbalisent bien une inquiétude, voire de l'anxiété à ce sujet, en raison de l'incertitude inhérente à la précarité, mais persistent à espérer l'amélioration de leur situation. L'instabilité du travail n'empêche pas la plupart d'entre eux de manifester de l'optimisme, et une certaine confiance face à l'avenir. Les diplômés en situation précaire et non-précaire ont une opinion semblable de l'avenir de la société, au sens où ils gardent espoir d'être témoins de changements favorables pour l'humanité.

4.9 Conclusion

Cette analyse thématique des récits des jeunes détenteurs d'un diplôme d'université, sur la précarité du travail, offre une vision concrète de leur expérience par rapport à cette problématique, et permet de mettre en lumière certaines tendances, qui seront présentées dans le prochain chapitre. Nous avons voulu rendre compte, le plus fidèlement possible, de ce qu'avaient à raconter les diplômés sur les différentes facettes de la précarité vécue au quotidien, et sur le travail en général. L'étude comparée des témoignages des diplômés à statut précaire et de ceux en emploi stable, commencée dans cette partie du texte, a fait ressortir certaines différences entre les deux groupes, permettant du même coup de voir notre problématique sous un angle approfondi. Les propos des jeunes des deux catégories comportent également des similitudes, sur lesquelles nous porterons notre attention dans les pages à venir.

CHAPITRE V

DISCUSSION DES RÉSULTATS

Dans le chapitre précédent, nous avons analysé l'essentiel de ce qui se dégage des récits de l'ensemble des jeunes diplômés rencontrés pour cette étude sur la précarité d'emploi. Dans cette partie du texte, nous nous attarderons au contenu des récits se rapportant directement aux questions de recherche. Nous examinerons donc les thèmes suivants: les impacts de la précarité ou de l'insertion stable, les stratégies auxquelles ont recours les jeunes, et leur rapport au travail, pour faire ressortir, à partir des données pertinentes, des tendances chez les diplômés des deux groupes. Cet exercice permettra de répondre aux questions posées et de vérifier l'hypothèse de recherche.

Ce chapitre se poursuivra sur quelques réflexions au sujet de la portée et des limites de cette étude. Nous identifierons ensuite certaines questions à approfondir, concernant la problématique de la précarité d'emploi parmi les plus scolarisés. Pour terminer, nous nous intéresserons à l'apport de cette recherche pour le travail social.

5.1 Questions de recherche et hypothèse

Dans le cadre de cette démarche de recherche, les questions posées concernaient les impacts de la précarité ou de l'insertion réussie sur les jeunes diplômés, les stratégies qu'ils mettent en oeuvre pour contrer la précarité ou pour s'assurer le maintien de leur insertion, et leur rapport au travail. Les propos des participants à cette étude laissent transparaître des tendances, que nous développerons et commenterons. Nous serons ainsi mieux à même de répondre aux questions de recherche, et de vérifier notre hypothèse.

5.1.1 Impacts de la précarité / de l'insertion réussie

On remarque que la précarité a des répercussions généralement négatives pour les jeunes diplômés, notamment sur leur estime de soi, les relations avec leurs proches, leurs projets de vie, les loisirs et la vie sociale, de même que leur santé. Il semble que les aspects de la précarité les plus difficilement vécus soient l'isolement et un sentiment de dévalorisation engendrés par le statut de travailleur précaire. Les propos des jeunes en situation de précarité reflètent une tendance à l'auto-critique. Ils ont l'impression de se situer en-deçà des attentes de la société qui sont plus fortes à l'endroit des détenteurs d'un diplôme universitaire. Ce réflexe de blâme porté vers soi est sans doute entretenu par la notion de responsabilité individuelle, érigée en valeur dominante dans le monde actuel (Deniger, 1996, Rosanvallon, 1995).

Les diplômés à statut non précaire, en contrepartie, tirent bénéfice de leur succès d'insertion, indiquant très bien se porter au niveau de l'estime de soi. Le fait de posséder un statut professionnel, entre autres, s'avère pour eux une source majeure de valorisation. Ces jeunes aiment se définir selon leur identité professionnelle, acquise au prix d'efforts et d'études prolongées, couronnées par l'obtention du diplôme (Lojkine, 1992). Ils ont une meilleure marge de manoeuvre financière, leur permettant de s'offrir plus de loisirs, et réaliser des projets, comme l'achat d'une maison. Étant actifs sur le marché du travail, ils disposent d'un plus grand nombre de réseaux de sociabilité, et font état d'une vie sociale fort remplie. Toutefois, leur situation en emploi comporte certains effets pervers. Ainsi, ces jeunes affirment se sentir souvent stressés face à l'ampleur des tâches qu'ils doivent accomplir dans le cadre de leurs fonctions.

Ces commentaires renvoient au phénomène de l'intensification du travail qui se manifeste depuis un certain nombre d'années déjà (Rifkin, 1996, Paugam, 2000).

A la lumière des récits des jeunes en emploi précaire, on constate que la précarité a également des répercussions sur le choix des stratégies de ces diplômés, sur leur rapport au travail et leur perception de l'avenir. Nous reviendrons sur les stratégies et la valeur accordée au travail dans les sections qui suivent. Quant à leur vision de l'avenir en termes d'objectifs de carrière à longue échéance, elle s'avère floue pour plusieurs d'entre eux. Les changements d'emplois répétés, l'incertitude des lendemains et l'instabilité qui caractérise notre époque ne sont en rien propices à la mise en place de projets professionnels bien définis (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999, Conseil supérieur de l'Éducation, 2000). Il est intéressant de noter, ici, que plusieurs interviewés insistent sur le fait de ne pas vouloir d'un poste "à vie". Familiers avec la diversité d'expériences, qu'ils considèrent stimulante, ils s'imaginent mal occuper les mêmes fonctions pour une très longue période. Les jeunes qui n'ont pas vraiment connu la stabilité d'emploi et qui, tirant profit de leurs multiples expériences de travail dans des milieux variés, ont rapidement acquis des compétences nombreuses et diverses, remettent en question le concept de la permanence d'emploi (Malenfant et al., 1999). Celle-ci peut en effet être perçue comme sclérosante, pour ces jeunes qui aiment le changement et les nouveaux défis. Par ailleurs, certains s'abstiennent d'envisager des projets de quelque sorte que ce soit, et se contentent de vivre au présent. Quelques jeunes ont fait part de sentiments d'insécurité et d'angoisse face à leur avenir personnel, ce qui ne les empêche pas, néanmoins, de s'accrocher à toute raison d'espérer. La plupart de ces diplômés, cependant, gardent une bonne dose de confiance par rapport au futur. A l'instar de plusieurs jeunes de leur génération, ils semblent avoir intériorisé l'incertitude qui marque le contexte économique et social (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999), ce qui toutefois n'altère pas leur optimisme.

5.1.2 Stratégies des jeunes diplômés

Chez les diplômés à statut précaire, on privilégie des stratégies fondées sur la solidarité. Celle-ci se vit surtout avec la famille d'origine, les amis, auprès de qui on vient trouver appui affectif et aide matérielle. On remarque que les jeunes en emploi stable ne font pas usage de ces stratégies. Cette différence peut s'expliquer par le besoin bien spécifique des jeunes en emploi précaire de contrer l'isolement (et, cela va sans dire, pallier l'insécurité financière).

Les jeunes interviewés ont également recours à des stratégies d'insertion, soit la polyvalence et le retour aux études. Ce faisant, ces diplômés souhaitent devenir plus compétitifs et avoir accès à un plus grand nombre d'emplois. La dévaluation des diplômes, lesquels ne protègent plus contre le déclassement des détenteurs de ces titres sur le marché du travail (Lojkine, 1992), incite également à reprendre le chemin de l'école. Le retour aux études, d'autre part, permet à certains jeunes de s'accorder une période moratoire, afin d'explorer diverses options de carrière. En ce sens, la précarité peut être perçue comme étant propice à l'exploration de soi (Trottier, Laforce et Cloutier, 1999).

Tout se passe comme si la précarité constituait dans leur itinéraire un moratoire qui leur offre le temps dont ils ont besoin pour décrypter leur milieu, reporter certains choix et élaborer des stratégies qui leur permettront finalement de se stabiliser à plus long terme sur le marché du travail. (Trottier, 2000, p. 96)

Le réseau de contacts, ou de relations secondaires, est une autre stratégie d'insertion répandue chez ces diplômés. De nouveau, ici, on fait appel à la solidarité de l'entourage pour être référé à des personnes clés, bien positionnées sur le marché du travail, afin d'y trouver une meilleure place. L'entretien de ce réseau s'avère une lente et patiente démarche, à laquelle a recours un nombre croissant de jeunes en quête de contrats (Ellefsen et Hamel, 2000).

La gestion du stress peut être considérée comme une stratégie de débrouillardise, de même que le travail au noir (Grell et Wéry, 1993). Alors que ce dernier sert simplement à augmenter son revenu, la gestion du stress correspond au besoin des jeunes en emploi précaire de rehausser quelque peu leur qualité de vie, en s'offrant des moyens de relaxer et ainsi atténuer l'anxiété qu'entraîne leur situation fragile. On a évoqué, en entrevue, l'importance de réapprendre à faire des choses pour soi-même, et de rendre ainsi son quotidien plus agréable, ce qui revient à l'idée de se réapproprier sa vie, à l'extérieur de l'activité rémunérée (Grell et Wéry, 1993).

Les jeunes en emploi non précaire ont, quant à eux, plutôt tendance à se tourner vers des

stratégies articulées autour du maintien de leur insertion professionnelle. En ce sens, ils privilégient, comme les diplômés à statut précaire, le retour aux études et le réseau de contacts. De plus, ils rapportent avoir relevé certains défis professionnels, en acceptant par exemple certaines tâches difficiles ou complexes pour, à la fois, se mériter le respect de leur employeur et devenir plus concurrentiels dans leur domaine. D'autre part, certains d'entre eux ont choisi de réduire leur charge de travail, perçue trop lourde et épuisante, pour être en mesure de demeurer actifs sur le marché de l'emploi. Enfin, par la gestion du stress, ces jeunes se réservent du temps pour soi. Ils souhaitent ainsi trouver une certaine forme de détente, et se protéger contre les effets néfastes d'un train de vie trop accéléré, tributaire du temps et des cadences de travail qui augmentent sans cesse (Malenfant et al., 1999).

Ce coup d'oeil sur les stratégies employées par les jeunes en situation précaire et non précaire met en évidence certaines réalités contemporaines. D'une part, l'emphase mise par les premiers sur les stratégies axées autour de la solidarité de l'entourage, de la famille et des amis, dénote leur besoin d'entretenir des liens sociaux, pour combattre le sentiment d'isolement et d'exclusion généré par la précarité. Les proches représentent également la continuité pour ces jeunes affectés par l'instabilité d'emploi, donc de leurs conditions de vie, dans un monde tout aussi incertain et anémique, où le lien social devient ténu (Assogba, 2000). L'appui du réseau de relations primaires s'avère donc très sécurisant.

En somme, le maintien du lien de dépendance économique ou affective du jeune envers ses parents, et de la solidarité familiale même après la décohabitation, se fonde sur une logique d'appartenance à la famille perçue comme refuge possible dans un contexte de turbulence sociale. (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999, p. 77)

D'autre part, ces diplômés, ainsi que leurs vis-à-vis en emploi stable, ont bien compris les nouvelles règles du jeu établies par le marché du travail, à savoir, la compétitivité, l'individualisme et la flexibilité. Pour s'y tailler une place, ils ont entrepris d'aller chercher des compétences supplémentaires, et variées, en se montrant polyvalents, en acceptant des défis et en retournant aux études. La trajectoire professionnelle de ces jeunes prend donc la forme d'un "cheminement", puisqu'elle se compose d'expériences de travail diversifiées et de périodes de recyclage, par opposition à la "carrière" qui est plus linéaire (Gauthier, 1997b). La stratégie du réseautage a la faveur de la plupart des jeunes diplômés que nous avons rencontrés. Elle est perçue comme le moyen par excellence d'atteindre plus rapidement ses objectifs professionnels. Pour les jeunes en situation de précarité, elle devient presque indispensable dans le marché du travail actuel où la concurrence est très forte et où il est difficile de se frayer un chemin, sans disposer de contacts privilégiés, qu'il s'agisse de parents ou d'amis (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999).

L'analyse des stratégies utilisées par les jeunes diplômés à statut d'emploi précaire démontre qu'ils font preuve de beaucoup de débrouillardise et de créativité, dans leur démarche en vue de s'assurer des conditions de vie meilleures. Ils ne baissent pas les bras, et se révèlent fort confiants de voir leurs efforts porter fruits.

5.1.3 Rapport des jeunes diplômés au travail / Vérification de l'hypothèse

Les impressions partagées par ces jeunes sur le thème du travail traduisent un besoin de réalisation de soi, d'abord et avant tout, aussi bien au travail que dans d'autres activités. Les jeunes en situation précaire et non précaire sont d'ailleurs unanimes sur ce point. Ils préfèrent occuper, idéalement, un emploi où il leur est possible de se réaliser, c'est-à-dire s'y plaire, effectuer des tâches satisfaisantes, valorisantes, créatives, se sentir reconnus. De nos jours, l'auto-réalisation est ce à quoi aspirent les jeunes, plus que toute autre chose, et le travail leur offre de moins en moins cette possibilité. En effet, dans la majorité des cas, les jeunes n'y retrouvent pas l'espace de créativité qu'ils recherchent, ni ne peuvent y bénéficier d'une autonomie ou d'une marge de manoeuvre suffisante (Zoll, 1992). Avec la précarisation du travail, cette tendance ira sans doute en s'accroissant. Par conséquent, nombreux sont ceux qui, comme les diplômés de notre échantillon, trouvent ailleurs qu'au travail des sources de réalisation de soi et d'identification. "(...) la revendication d'un temps pour soi, la mise en route de projets liés à la réalisation personnelle, les sociabilités et les rencontres interviennent aussi désormais et orientent et modifient les comportements" (Schehr, 1999, p. 70). Les diplômés des deux groupes affirment, d'ailleurs, que le travail n'occupe pas la première position dans leur liste de priorités, et ils accordent une plus grande importance aux relations avec leurs proches.

L'activité rémunérée demeure toutefois importante pour ces jeunes. Ceux qui sont en emploi précaire ont constaté que le fait de manquer de travail les affecte plus qu'ils ne l'auraient cru. L'impression de rejet, la solitude, l'absence de sentiment d'appartenance sont rapportés par ces diplômés. Ces commentaires renvoient à la fonction d'intégration sociale du travail, aux lieux de sociabilité qu'il procure (Baethge, 1994), et dont sont privés ces jeunes. De plus, les jeunes en précarité d'emploi considèrent le travail essentiel à l'acquisition de leur identité et d'une sécurité qu'ils n'ont pas encore (Ellefsen et Hamel, 2000). L'idée de se trouver partiellement à l'écart du système productif engendre également chez eux un sentiment d'inadéquation et d'exclusion, le travail rémunéré étant toujours considéré comme la norme, dans la société post-industrielle.

Les diplômés à statut non précaire, quant à eux, nous ont confié être soumis à de fortes exigences dans leurs fonctions, ce qui leur fait prendre conscience de l'importance de se réserver du temps pour soi. Ils souhaitent mener une vie équilibrée, entre l'emploi, les loisirs, le temps passé avec les proches. En général, les jeunes de cette génération s'attendent à pouvoir partager leur temps entre ces différentes dimensions de leur vie (Delorme, 1997, Gorz, 1997). Les diplômés en précarité d'emploi affirment également que le travail n'est pas tout. Les jeunes des deux groupes ne s'identifient pas uniquement à leur profession, bien que la notion d'identité professionnelle revête une importance certaine, surtout chez ceux qui sont bien insérés en emploi. Par ailleurs, aucun d'entre eux n'a fait allusion à des ambitions de "faire fortune" ou de faire une "brillante" carrière. On aspire plutôt à trouver satisfaction dans l'exercice de ses fonctions, et à entretenir un mode de vie simple, sans extravagance.

Ce ne sont pas les rêves de carrière, d'ascension sociale ou l'espoir de gagner des fortunes qui prédominent chez les jeunes (...). Ce qui les motive, c'est une activité satisfaisante sur le plan du contenu, dans laquelle ils puissent se sentir reconnus, s'investir et s'affirmer en tant que personnes, tout en leur apportant le sentiment d'une intégration sociale. (Baethge, 1994)

Le concept de loyauté envers l'employeur est également absent de leurs propos. A cet effet, les jeunes diplômés rejettent l'idée d'emploi "à vie". Le contexte actuel du marché du travail, où l'on constate une multiplication des contrats à durée déterminée, n'est pas étranger au fait que les jeunes soient enclins à changer d'employeur, et n'y voient pas trop d'inconvénient (Gorz, 1997). Ils semblent en effet avoir intériorisé cette nouvelle réalité du monde de l'emploi.

On constate, depuis un certain nombre d'années, un processus simultané de précarisation et d'intensification du travail salarié (Rifkin, 1996, Malenfant et al., 1999, Ellefsen et Hamel, 2000). Les exigences de productivité sans cesse à la hausse, découlant de la mondialisation et des progrès technologiques, entre autres, génèrent une pression croissante sur les travailleurs, dans la plupart des secteurs d'activités. Les employés précaires, pour leur part, doivent également travailler davantage, soit plus longtemps, pour parvenir à gagner un salaire décent. Ce phénomène affecte, à n'en point douter, le rapport qu'entretiennent les gens au travail. S'il se fait plus rare pour les uns, il devient envahissant pour les autres. Avoir trop ou pas assez de travail constitue évidemment une source majeure de préoccupation. L'importance de l'activité salariée n'est donc pas en voie de disparaître, dans l'imaginaire collectif (Ellefsen et Hamel, 2000). Il en va ainsi pour les jeunes participants à cette recherche. Pourtant, être préoccupé par sa situation en emploi ne signifie pas pour autant que l'on place celui-ci au sommet de sa liste de priorités. Ainsi, les diplômés des deux sous-groupes désignent les relations avec leur famille et amis

comme l'élément le plus important dans leur vie. Ceci peut dénoter un besoin de faire communauté, de maintenir des liens sociaux avec ses proches, dans une société plutôt individualiste, compétitive, qui prône la responsabilité individuelle. On sent une remise en question de ces valeurs qui conduisent à l'isolement et à l'absence de solidarité (Assogba, 2000).

Ces observations tendent à confirmer notre hypothèse de recherche, à savoir que le travail est une valeur importante dans la vie des jeunes diplômés d'université, mais non centrale lorsque comparée à d'autres sphères d'activités ou d'autres valeurs. Le travail est important comme instrument de socialisation et de réalisation de soi. Pour ces diplômés, la précarisation du travail n'empêche pas ce dernier de jouer ces deux rôles. La fonction identitaire du travail salarié n'est pas non plus à négliger. En effet, l'identité professionnelle compte beaucoup, pour plusieurs de ces jeunes qui ont investi des années d'efforts pour obtenir leur diplôme, et le fait de détenir un poste dans leur domaine consacre cette identité. Malgré tout, les relations avec l'entourage passent avant l'activité rémunérée. L'effet combiné de la progression du travail précaire et du "ras-le-bol" des valeurs individualistes considérées aliénantes par plusieurs, explique sans doute cette prise de position des jeunes interviewés. Par contre, comme en font foi les récits des ces jeunes, nous sommes encore loin de la thèse des "utopistes" selon laquelle l'importance du travail salarié est en voie de devenir négligeable.

5.2 Portée et limites de la recherche

Cette étude se veut être aussi une réflexion sur la problématique de la précarité du travail chez les jeunes diplômés universitaires du premier cycle. Elle peut avoir une portée sur l'état des connaissances sur ce phénomène, puisque peu de travaux scientifiques s'y sont intéressés, à ce jour. Nous espérons qu'elle pourra jeter un meilleur éclairage sur le vécu concret de ces jeunes par rapport à la précarité. L'examen des impacts de l'insécurité d'emploi sur différents aspects de leur existence, des stratégies de survie mises en oeuvre par ces diplômés, et de la valeur qu'ils accordent au travail, offre un aperçu de leur réalité. Il est certes difficile, compte tenu de la taille restreinte de l'échantillon, de généraliser les résultats. En outre, les jeunes en emploi précaire que nous avons rencontrés ne figurent probablement pas parmi ceux qui sont le plus durement touchés par la précarité. De fait, nous pouvons penser que les gens vivant une plus grande détresse n'auront pas tendance à se porter volontaires pour une recherche. Ceci peut en partie expliquer les difficultés que nous avons éprouvées à recruter des participants. Néanmoins, les informations que nous avons recueillies contribueront, sans doute, à mieux appréhender le phénomène de la précarité d'emploi, tel que vécu par les diplômés d'université. D'ailleurs, les principales tendances qui se sont dégagées de l'ensemble des entretiens peuvent devenir des

thèmes à approfondir

dans le cadre de recherches ultérieures sur les diplômés universitaires et leur rapport au travail.

5.2.1 Questions à approfondir

Une première tendance identifiée à partir du contenu des entrevues se rapporte à la valeur accordée au travail par ces jeunes. Il semble que pour eux, le travail joue un important rôle d'intégration sociale, d'abord par les liens sociaux qui se créent dans le milieu d'emploi, mais aussi par le statut qu'il confère, dans la société. Non seulement les diplômés se voient-ils attribuer une fonction spécifique au sein de la collectivité, par le biais de leur travail, mais celui-ci leur permet également d'actualiser leur statut de professionnel (s'ils oeuvrent dans leur champ de spécialisation). Il serait intéressant de vérifier, au moyen d'une autre étude, si le contexte ambiant de précarité renforce bel et bien, chez les jeunes diplômés, cette perception du travail comme générateur de lien social, mais aussi de statut social.

Parmi les autres thèmes ou tendances à scruter de plus près dans de futures recherches, se trouvent les nouveaux modes d'insertion professionnelle des diplômés, qui, d'après les résultats de la présente étude, s'effectuent selon un parcours non linéaire, un cheminement jalonné d'expériences de travail diversifiées et de reprise des études. Cette forme de trajectoire épouse les besoins très changeants d'un marché du travail flexible.

Le besoin de réalisation de soi des diplômés, au travail et hors travail, exprimé à maintes reprises et de plusieurs façons par les jeunes que nous avons rencontrés, peut être considéré comme une conséquence possible de la précarisation du travail et examiné de façon plus approfondie sous cette optique, dans des recherches ultérieures. Nous pourrions ici affirmer que devant l'instabilité du marché de l'emploi qui affecte aussi les plus scolarisés, ces derniers veilleront avant toute autre chose à leur épanouissement personnel. Par conséquent, l'activité rémunérée ne serait plus une fin en soi, mais un moyen parmi tant d'autres de se réaliser.

Les stratégies privilégiées par ces jeunes, selon qu'ils soient ou non en précarité d'emploi, méritent également un examen plus poussé, plus particulièrement celles qui font appel à certaines formes de solidarité. Celles-ci reflètent le besoin des diplômés de se sentir inclus dans la société, par le maintien de relations solides avec leur entourage. Ce besoin semble amplifié par la conscience qu'ils ont de la fragilité des liens sociaux, dans un monde où dominent les valeurs individualisantes de productivité et de concurrence. Il serait pertinent de porter une attention spécifique aux nouvelles formes de solidarité initiées par les jeunes diplômés, dans le cadre d'une étude ultérieure, compte tenu des réflexions émises par ceux que nous avons rencontrés, à

l'effet qu'ils souhaitent l'émergence d'une société plus humaine, animée par un esprit plus communautaire. Dans la même veine, les solutions concrètes (micro et macro-sociales) qu'ont à proposer les jeunes détenteurs d'un diplôme universitaire pour contrer la précarité pourraient être un autre thème digne d'intérêt, pour une future recherche.

5.3 Apport de cette recherche pour le travail social

Cette étude peut s'avérer pertinente pour le travail social, en ce qu'elle induit une réflexion sur le repositionnement de la profession. La précarisation du travail porte en effet à se questionner sur le rôle des intervenants, jusqu'à maintenant articulé autour de pratiques surtout "correctives", qui constituent une "réaction" à la situation des personnes et groupes auxquels ils viennent en aide. Ainsi, les énergies sont mobilisées pour contribuer au mieux-être matériel, psychologique et social des personnes en précarité d'emploi, et on leur procure du soutien dans leur recherche de travail. Tous ces efforts sont légitimes et nécessaires, mais ne s'attaquent pas aux variables structurelles et objectives à l'origine de ces difficultés, soit les conditions du marché du travail et de l'économie. La précarisation du travail, qui est la nouvelle donne dans cette société post-industrielle, illustre bien que la croissance économique se produit sans pour autant avoir un impact bénéfique sur le progrès social (Comeau et al., 2001). Ce phénomène est un enjeu majeur pour les intervenants sociaux, qui seront amenés à se préoccuper davantage des questions macro-sociales, notamment les impacts des transformations de l'économie. De façon plus concrète, ils pourraient prendre une part plus active dans des mouvements d'action sociale destinés à influencer les décideurs politiques et économiques, mais surtout, s'impliquer au sein d'initiatives mises en place par les communautés locales, et qui s'attaquent à la problématique de la précarité d'emploi. Ces initiatives communautaires sont sous-tendues par les valeurs et aspirations des populations concernées, par des idéaux de meilleure distribution des richesses et par des principes de solidarité et de réciprocité. Elles valorisent la multiactivité, le travail bénévole tout autant que le travail rémunéré (Laville, 1996, Deniger, 1996, Lévesque, 1995, Gorz, 1997). Les intervenants du social actifs dans de tels projets seraient appelés à oeuvrer davantage en partenariat avec d'autres acteurs dans la communauté, dont les jeunes en précarité d'emploi, les employeurs, les décideurs politiques.

Sur un autre front, les praticiens sociaux peuvent avoir leur mot à dire dans l'élaboration d'une meilleure articulation entre la formation universitaire et les exigences du marché du travail, en participant à des débats, ou en s'impliquant dans des recherches sur ce thème. Il apparaît de toutes manières évident qu'à l'instar du marché de l'emploi, le travail social connaîtra des mutations majeures. En effet, le phénomène de la précarisation du travail affecte toutes les

couches de la société, ainsi que le mode de vie des citoyens en général, ce qui, il va sans dire, interpelle les intervenants sociaux dans leur pratique, qui devra s'ajuster en conséquence.

CONCLUSION

Par cette recherche, nous voulions scruter de plus près le phénomène encore relativement peu étudié de la précarité du travail chez les jeunes titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle, soit le baccalauréat. Cette enquête de type qualitatif avait pour objectif de mieux cerner le vécu de ces jeunes diplômés en emploi précaire, de comprendre leur réalité et d'en tirer, si possible, certains enseignements. Les principales questions auxquelles nous avons tenté de répondre concernent les impacts de la précarité dans leur vie, les stratégies qu'ils ont privilégiées pour améliorer leur situation, et leur rapport au travail salarié, c'est-à-dire l'importance qu'ils lui accordent. Neuf diplômés, dont six en emploi précaire et trois occupant un emploi stable, ont été rencontrés, dans le cadre d'entrevues individuelles semi-dirigées. L'approche biographique ou des récits de vie a permis de recueillir les informations souhaitées.

L'analyse des résultats compilés révèle certaines tendances dignes d'intérêt. Elle a d'abord permis de confirmer l'hypothèse de départ, à l'effet que le travail tient encore une place de choix, mais non centrale, dans la vie des jeunes diplômés en situation précaire et non-précaire. Les relations avec les proches comptent davantage pour les jeunes participants rencontrés. Pour eux, le travail est important car il tient lieu de vecteur d'intégration sociale (Baethge, 1994), ce qui renvoie à l'idée d'appartenance au milieu d'emploi (Gauthier, Molgat et St-Laurent, 1999) et celle de consolidation de l'identité professionnelle (exprimée surtout par les non-précaires) (Lojkine, 1996). Il est aussi perçu comme un outil de réalisation de soi. La possibilité de se réaliser, au travail ou ailleurs, apparaît primordiale chez tous ces jeunes (Zoll, 1992). L'activité rémunérée n'est donc pas leur principale raison d'être, mais n'est pas non plus tout à fait instrumentale, c'est-à-dire un simple moyen de s'offrir une meilleure qualité de vie dans leurs temps libres. Le phénomène de la précarisation du travail n'empêche donc pas ces jeunes de lui accorder une importance appréciable. Toutefois, le travail en tant que tel n'est plus considéré comme une finalité, par ces diplômés, mais plutôt comme un moyen privilégié d'atteindre des

objectifs plus importants pour eux, qui sont la réalisation de soi par des activités satisfaisantes, et le développement de nouveaux liens sociaux.

Si la précarité d'emploi se répercute surtout négativement sur la qualité de vie des jeunes dans cette situation, on constate que beaucoup d'espoir transparait dans leurs propos, et qu'ils envisagent l'avenir avec un mélange d'optimisme et de réalisme. Le maintien de cette attitude positive peut être perçu comme un mécanisme de survie permettant à ces diplômés de mieux affronter un quotidien difficile, par moments. D'autre part, leurs stratégies de survie consistent, en bonne partie, au recours à la solidarité de l'entourage pour obtenir du soutien moral et matériel. Les jeunes des deux sous-groupes utilisent abondamment des stratégies individuelles d'insertion pour demeurer compétitifs sur le marché du travail, comme la polyvalence, le fait de relever des défis professionnels, et le retour aux études. L'usage des stratégies sus-mentionnées est révélateur, d'une part, de leur besoin de faire partie d'un ensemble social par la solidarité, dans un monde où dominent les valeurs individualistes (Assogba, 2000), et d'autre part, du fait qu'ils se sont adaptés aux exigences de flexibilité de l'univers du travail actuel.

Les résultats obtenus au moyen de cette étude donnent à réfléchir, et peuvent constituer un point de départ pour d'autres recherches. Parmi les thèmes à examiner de façon plus précise dans le cadre d'études ultérieures, pourraient figurer les stratégies axées sur la solidarité, employées par les jeunes diplômés universitaires, et le travail comme lieu de construction de lien social et d'identité professionnelle chez ces diplômés, dans un contexte de précarisation du travail. Chose certaine, cette recherche peut constituer un tremplin pour approfondir les connaissances sur cette réalité sociale relativement récente qu'est la précarité d'emploi chez les diplômés d'université.

APPENDICE A

Guide d'entrevue

1. Domaine de compétence du sujet et expérience de travail

- 1.1 Ce qui a motivé son choix de carrière
- 1.2 Types d'emplois occupés, nature des fonctions
- 1.3 Satisfaction retirée de son travail
- 1.4 Difficultés rencontrées

2. Valeur accordée par le sujet à son diplôme

- 2.1 En termes de préparation au marché du travail
- 2.2 Valeur symbolique

3. Facteurs expliquant les difficultés ou le succès d'insertion professionnelle

- 3.1 Facteurs externes (contexte économique, etc.)
- 3.2 Facteurs personnels (forces ou lacunes)

4. Conditions matérielles de vie

- 4.1 Financières (dettes, niveau de vie, confort)
- 4.2 De logement (locataire, propriétaire, habiter chez ses parents)

5. Impacts de la précarité d'emploi ou du succès d'insertion sur la vie du sujet (autres que financiers)

- 5.1 Sur les projets de vie (mariage, fonder une famille, achat d'une maison)
- 5.2 Sur les loisirs (sport, activités culturelles, voyages)
- 5.3 Sur la vie sociale (isolement, sorties entre amis)
- 5.4 Sur la qualité des relations avec les proches
- 5.5 Sur la santé
- 5.6 Sur son estime de soi

6. Stratégies employées pour affronter la précarité ou maintenir le succès d'insertion

- 6.1 Polyvalence (diversité des expériences de travail)
- 6.2 Retour aux études
- 6.3 Solidarité de l'entourage (famille, amis)
- 6.4 Réseautage, contacts (pour trouver un emploi)
- 6.5 Pratiques de débrouillardise (travail au noir, gestion du stress)
- 6.6 Recours aux ressources communautaires

7. Valeur accordée au travail

- 7.1 Activités les plus valorisantes (au travail ou hors travail)

8. Ce que pense le sujet de la société qui l'entoure

9. Comment le sujet envisage-t-il l'avenir?

- 9.1 Aspirations professionnelles
- 9.2 Perception de l'avenir en général (au point de vue personnel, et avenir de la société)

APPENDICE B

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Par la présente, dans le cadre de cette recherche pour le programme de maîtrise en travail social à l'UQAH, je m'engage à traiter les informations prodiguées par _____, de façon confidentielle et anonyme. Ces informations seront détruites, au plus tard, dans cinq ans.

Étudiante

Date

Par la présente, ayant pris connaissance des conditions ci-haut mentionnées, je consens à participer à cette recherche, et permets à Lucie Hurtubise, étudiante à la Maîtrise en Travail Social, de recueillir les informations requises pour la recherche.

Participant(e)

Date

APPENDICE C

TABLEAUX-SYNTHÈSES

DIFFÉRENCES ENTRE PRÉCAIRES ET NON-PRÉCAIRES

Tableau 1

Expérience de travail

| Sous-thèmes | Précaires | Non-précaires | Types d'emplois |
|--|------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| | Diversifiés, de courte durée | | |
| - Temps partiel par contrainte | | | |
| - Horaires variables | | | |
| - Reliés ou non au domaine d'études | | | |
| - Non syndiqués | | | |
| - Faible rémunération | | | |
| - Temps plein, stable | | | |
| - Temps partiel, par choix | | | |
| - Reliés au domaine d'études | | | |
| - Bonne rémunération | | | |
| - Syndiqués | | | |
| Sources de satisfaction | | | A permis d'apprendre |
| - Interactions avec le public | | | Milieu de travail = famille |
| - Sécurité d'emploi | | | |
| - Bon salaire | | | |
| - Défis intéressants | | | |
| - Autonomie | | | |
| - Statut de professionnel | | | |
| Difficultés rencontrées | | | Nombre limité d'heures de travail |
| - Insécurité d'emploi | | | |
| - Isolement | | | |
| - Faire des tâches qu'on n'aime pas | | | |
| - Pas de sentiment d'appartenance | | | |
| - Forte compétition | | | |
| - Échéances serrées | | | |
| - Clientèle difficile | | | |
| - Manque d'appréciation de l'employeur | | | |
| - Froideur du milieu de travail | | | |

Tableau 2

Variables affectant l'insertion

| Sous-thèmes | Précaires | Non-précaires | Facteurs externes |
|--|-----------|---------------|---|
| | | | Rareté des emplois dans le domaine concerné |
| - Forte compétition | | | |
| - Exigences accrues des employeurs | | | |
| - La notion de permanence en emploi disparaît | | | |
| - Ouvertures dans son domaine au moment de la graduation | | | |
| - Secteur communautaire en expansion | | | |
| - Soutien financier des parents durant les études | | | |
| Facteurs personnels | | | Manque d'assurance et d'entrain |
| - Manque d'expérience | | | |
| - Faible estime de soi | | | |
| - Mauvais choix de carrière | | | |
| - Énergie consacrée à la vie familiale | | | |
| - Flexible, prêt à s'éloigner pour trouver du travail | | | |

- Bagage d'expérience pertinente
- Avoir des connexions
- Ténacité, entregent, force de caractère
- Bonne capacité d'analyse
- Bien se présenter en entrevue

Tableau 3
Impacts de la précarité ou du succès d'insertion

| Sous-thèmes | Précaires | Non-précaires |
|---|---|------------------------------------|
| | Estime de soi- Hésitant, craintif | |
| - Doubter de soi | | |
| - Dévalorisant | | |
| - Impression d'être inadéquat | | |
| - Manque de reconnaissance sociale- | Statut professionnel valorisant | |
| - Se sentir fort et confiant | | |
| - Etre rassuré d'avoir les compétences requises | Projets de vie- | Attendre avant d'avoir des enfants |
| - Retarder l'achat d'une maison | | |
| - Vivre au jour le jour- | Achat d'une maison prévu pour l'année qui vient | Relations avec les |
| proches- | Moins voir le (la) conjoint(e) | |
| - Tensions dans le couple | | |
| - Concurrence avec les amis en recherche d'emploi | | |
| - Incompréhension des parents- | Inspirer fierté et respect de son entourage | Vie sociale / Loisirs- |
| Vie sociale limitée | | |
| - Isolement | | |
| - Travailler peu = réseau social plus restreint | | |
| - Sorties rares | | |
| - Manque de liberté (choix d'activités restreint) | | |
| - Activités peu coûteuses | | |
| - Couper dans les voyages et repas au restaurant | | |
| - Travailler les jours fériés- | Vie sociale très active | |
| - Se permettre de plus nombreuses sorties avec ses amis (meilleurs moyens financiers) | | |
| - Avoir plus de liberté pour s'amuser | | |
| - Voyages à l'étranger | | |

- Style de vie confortable

Tableau 3 (suite)

Impacts de la précarité ou du succès d'insertion

Sous-thèmes Précaires Non-précaires Santé- Stress, tension accumulée en raison de l'insécurité

- Angoisse
- Insomnie, fatigue
- Burn-out- Stress financier remplacé par le stress du manque de temps
- Disposer de plus d'options pour décrocher et relaxer

Tableau 4

Stratégies

Sous-thèmes Précaires Non-précaires Recours au réseau de soutien informel- Parents: soutien matériel et affectif, famille élargie

- Amis: soutien matériel et affectif
- Conjoint: soutien affectif
- Échange de services avec amis, voisins
- Groupe de psychothérapie Sans objet Polyvalence en emploi- Emplois diversifiés

- Prendre tout ce qui passe
- Acquérir compétences Sans objet Travail au noir- Bars
- Restaurants Sans objet Ressources communautaires- Organismes d'insertion en emploi
- CLSC (Counseling)
- Organisme de défense pour jeunes travailleurs Sans objet Défis professionnels Sans objet- Enseigner à des enfants avec problèmes de comportement
- Poste de gestionnaire
- Travailler pour une agence de protection de l'enfance Heures de travail réduites Sans objet- Demander allègement de ses tâches
- Quitter son poste à temps plein pour un emploi à temps partiel

Tableau 5

Valeur accordée au travail

- Précaires Non-précaires-
- Manquer de travail = rejet
 - Manquer de travail en confirme l'importance
 - Crée un sentiment d'appartenance
 - Brise l'isolement- Important: équilibre entre travail, loisirs et vie privée

Tableau 6

Vision de l'avenir / Buts professionnels

- Précaires Non-précaires-
- Indécision quant à ses aspirations professionnelles
 - On ne veut pas d'un emploi à vie
 - Aspirer à un emploi à temps plein- Continuer dans son domaine pour encore quelques années
 - Ne pas nécessairement travailler à temps plein (disposer de plus de temps libre)

BIBLIOGRAPHIE

Ariès, Philippe. 1973. *L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime*. Paris: Éditions du Seuil, coll. Points, 316 p.

- Assogba, Yao. 2000. *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société. L'expérience fondatrice des Carrefours Jeunesse-Emploi au Québec*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec, coll. Pratiques et politiques sociales, 151 p.
- Baethge, Martin. 1994. "Le rapport au travail des jeunes". In *Jeunesse et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, sous la dir. de Gérard Mauger, René Bendit et Christian von Wolffersdorff, p. 151-166. Paris: Armand Colin Éditeur.
- Bardin, Laurence. 1977. *L'analyse de contenu*. Paris: Presses Universitaires de France, 291 p.
- Bauby, Pierre et Thierry Gerber. 1996. "La jeunesse ou la difficile définition", chap. in *Singulière jeunesse plurielle*, p. 13-34. Paris: Éditions Publisud.
- Bellemare, Diane et Lise Poulin-Simon. 1983. "Les Québécois ont-ils perdu le goût du travail?", chap. in *Le plein emploi: pourquoi?*, p. 49-72. Montréal: Presses de l'Université du Québec.
- Bernier, Isabel et Francine Bélanger. 1999. *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées des universités au marché du travail*. Québec: Ministère de l'éducation, 62 p.
- Boyer, Robert. 1986. *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: Éditions La Découverte, 331 p.
- Bujold, Johanne, Pierre Chenard, Danielle Pageau et Martin Ringuette. 1997. "Quelques repères pour mieux comprendre l'évolution des effectifs étudiants au cours des dernières décennies au Québec". In *L'évolution de la population étudiante à l'université. Facteurs explicatifs et enjeux*, sous la dir. de Pierre Chenard, p. 5- 21. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Castel, Robert. 1994. "La dynamique des processus de marginalisation: de la vulnérabilité à la désaffiliation". *Cahiers de recherche sociologique*, no. 22, p. 11-25.
- Cloutier, Renée. 1997. "Les femmes à l'université: leurs acquis sont fragiles". In *L'évolution de la population étudiante à l'université. Facteurs explicatifs et enjeux*, sous la dir. de Pierre Chenard, p. 87-103. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Comeau, Yvan, Louis Favreau, Benoît Lévesque et Marguerite Mendell. 2001. *Emploi, économie sociale, développement local. Les nouvelles filières*. Préf. de Nancy Neamtan. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec, 302 p.
- Crozier, Michel et Erhard Friedberg. 1981. *L'acteur et le système*. Paris: Éditions du Seuil, coll. Points, 500 p.
- Delorme, Louise. 1997. "Les compétences nécessaires pour bien gérer la génération X".

Travail dirigé, Hull, Université du Québec à Hull, 58 p.

Deniger, Marc-André. 1996. "Crise de la jeunesse et transformations des politiques sociales en contexte de mutation structurale". *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, No. 1, p. 73-88.

Deslauriers, Jean-Pierre. 1991. *La recherche qualitative, guide pratique*. Montréal: Chenelière / McGraw-Hill, 133 p.

Doray, Pierre. 1995. "L'insertion professionnelle des universitaires: du point de vue des entreprises". In *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants à l'université*, sous la dir. de Claude Trottier, Madeleine Perron et Mia Diambomba, p. 97-126, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.

Dubar, Claude. 1999. "Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion". In *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, sous la dir. de Bernard Charlot et Dominique Glasman, p. 29-37. Paris: Presses Universitaires de France.

Dubé, François. 1996. "Des jeunes et des sociologies. Le cas français". *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, No. 1, p. 23-35.

Dufour, Stéphane, Dominic Fortin et Jacques Hamel. 1994. "Sociologie d'un conflit de jeunes: la génération du "baby boom" et les "baby busters". *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. XCVII, p. 277-299.

Ellefsen, Bjørn et Jacques Hamel. 2000. "Citoyenneté, jeunesse et exclusion. Lien social et politique à l'heure de la précarité". *Lien social et politiques - RIAC*, No. 43, p. 133-142.

Favreau, Louis et Benoît Lévesque. 1996. *Développement économique communautaire. Économie sociale et intervention*. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec, 230 p.

Fortin, Dominic et Stéphane Dufour. 1994. "Baby boomers et baby busters: deux générations, un conflit et deux identités dans l'univers du travail". In *Les identités: Actes du colloque de l'ACSALF 1992*, sous la dir. de Jacques Hamel et J. Yvon Thériault, p. 85-101. Laval: Méridien.

Freynet, Marie-France. 1995. *Les médiations du travail social*. Lyon: Chronique sociale, 300 p.

Galland, Olivier. 1990. "Un nouvel âge de la vie". *Revue française de sociologie*, vol. 31, no. 4, p. 529-551.

_____. 1991. *Sociologie de la jeunesse. L'entrée dans la vie*. Paris: Armand Colin, 231 p.

Gaullier, Xavier. 1988. *La deuxième carrière*. Paris: Éditions du Seuil, 409 p.

Gauthier, Madeleine. 1988. *Les jeunes chômeurs*. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 302 p.

_____. 1990. *L'insertion de la jeunesse québécoise en emploi*. Québec: Institut

québécois de recherche sur la culture, 119 p.

_____. 1994. *Une société sans les jeunes?* Québec: Institut québécois de recherche sur la culture, 190 p.

_____. 1996a. "Stratégies d'insertion sociale des jeunes dans un contexte de précarité d'emploi". In *Le travail et l'emploi en mutation: Actes du colloque Le travail aujourd'hui: discontinuités et opportunités (Université du Québec à Chicoutimi, 25 mai 1995)*, sous la dir. de Lucie Mercier et Renée Bourbonnais, p. 73-89. Montréal, ACFAS.

_____. 1996b. "Précaires un jour...? Ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains". *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, no.1, p. 135-146

_____. 1997a. "La migration et la passage à la vie adulte des jeunes d'aujourd'hui". In *Pourquoi partir? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui*, sous la dir. de Madeleine Gauthier, p. 105-130. Sainte-Foy: Les éditions de l'IQRC.

_____. 1997b. "Choisir dans un contexte d'incertitude: éléments pour une problématique". In *L'évolution de la population étudiante à l'université. Facteurs explicatifs et enjeux*, sous la dir. de Pierre Chenard, p. 23-35. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

_____. 1998. "Les jeunes et le travail: un terrain mouvant". In *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, sous la dir. de Jean-Pierre Dupuis et André Kuzminski, p. 245-286. Montréal: Gaëtan Morin Éditeur.

Gauthier, Madeleine et Johanne Bujold. 1995. *Les jeunes et le départ des régions: revue des travaux*. Québec: Institut québécois de recherche sur la culture, 74 p.

Gauthier, Madeleine, Marc Molgat et Louise St-Laurent. 1999. *Lien social et pauvreté: repérage et profil des jeunes précaires qui vivent seuls en milieu urbain*. Sainte-Foy: INRS-Culture et Société, 283 p.

Gorz, André. 1988. *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*. Paris: Galilée, 303 p.

Gorz, André. 1997. *Misères du présent. Richesse du possible*. Paris: Éditions Galilée, 229 p.

Grell, Paul. 1986. "Les récits de vie: une méthodologie pour dépasser les réalités partielles". In *Les récits de vie, théorie, méthodes et trajectoires types*, sous la dir. de Danielle Desmarais et Paul Grell, p. 151-176, Montréal, Les Éditions Saint-Martin.

Grell, Paul et Anne Wéry. 1993. *Héros obscurs de la précarité*. Paris: Éditions L'Harmattan, 182 p.

Hamel, Jacques. 1994. "Brèves notes sur une opposition entre générations. La génération gâtée et la génération perdue". *Sociologie et sociétés*, vol. XXVI, no. 2, p. 165-176.

Johnson, Danny. 1996. *Indicateurs jeunesse: la jeunesse québécoise en chiffres (15-29 ans)*. Québec: Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration, 137 p.

Kuzminski, André. 1998. "L'inscription sociale des marchés". In *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, sous la dir. de Jean-Pierre Dupuis et André Kuzminski, p. 59-106. Montréal: Gaëtan Morin Éditeur.

Lamarque, Gilles. 1995. *L'exclusion*. Paris: Presses universitaires de France, coll. Que sais-je? 127 p.

Landry, Réjean. 1997. "L'analyse de contenu". Chap. in *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, sous la dir. de Benoît Gauthier, p. 329- 356. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Laville, Jean-Louis. 1996. "Jeunesse, travail et identité sociale". *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, no. 1, p. 63-71.

Lebaube, Alain. 1997. *Le travail. Toujours moins ou autrement*. Coll. Le Monde-Éditions, 290 p.

Lesage, Marc. 1986. *Les vagabonds du rêve. Vers une société de marginaux?* Montréal: Les Éditions du Boréal, 141 p.

Lévesque, Benoît. 1995. "Repenser l'économie pour contrer l'exclusion sociale: de l'utopie à la nécessité". In *Contrer l'exclusion, repenser l'économie*, sous la dir. de Juan Luis Klein et Benoît Lévesque, p. 17-44. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Levi, Giovanni et Jean-Claude Schmitt. 1996. *Histoire des jeunes en Occident*. Paris: Seuil, Tome 1, 407 p.

Liebau, Eckart. 1994. "Pluralisation des phases de la jeunesse". In *Jeunesses et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, sous la dir. de Gérard Mauger, René Bendit et Christian von Wolffersdorff, p. 95-106.

Lipietz, Alain. 1989. *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXIe siècle*. Paris: Éditions La Découverte, 156 p.

Lipietz, Alain. 1996. *La société en sablier*. Paris: Éditions La Découverte, 333 p.

Lojkine, Jean. 1992. *Les jeunes diplômés. Un groupe social en quête d'identité*. Paris: Presses universitaires de France, 238 p.

Lojkine, Jean. 1996. "Techniciens supérieurs et ingénieurs techniques: une autre jeunesse?" *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, no. 1, p. 107-117.

Malenfant, Romaine, Andrée LaRue, Lucie Mercier et Michel Vézina. 1999. *Travailler, un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*. Québec: CLSC Haute-Ville, 110 p.

Mayer, Robert et Francine Ouellet. 1991. *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*. Boucherville: Gaëtan Morin Éditeur, 537 p.

Molgat, Marc. 1997. "Les parcours des jeunes universitaires: entre la réflexion et l'insertion professionnelle". In *L'évolution de la population étudiante à l'université. Facteurs explicatifs et enjeux*, sous la dir. de Pierre Chenard, p. 55-67. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Ouellet, Hector, Lisa Verreault et Jean-Louis Gendron. 1995. *Les exclus du partage: la pauvreté*. Québec: Centre de recherche sur les services communautaires, 64 p.

Paquet, Gilles. 1995. "La relation formation-emploi: contenus de formation et insertion professionnelle". In *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants à l'université*, sous la dir. de Claude Trottier, Madeleine Perron et Mia Diambomba, p. 127-147. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval.

Paugam, Serge (dir). 1996. *L'exclusion, l'état des savoirs*. Paris: La Découverte, 583 p.

Paugam, Serge. 2000. *Le salarié de la précarité*. Paris: Presses universitaires de France, 437 p.

Pires, Alvaro P. 1997. "Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique". In *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Poupart et al., p. 113-169. Montréal: Gaëtan Morin Éditeur.

Poupart, Jean. 1997. "L'entretien de type qualitatif: considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques". In *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Poupart et al., p. 173-209. Montréal: Gaëtan Morin Éditeur.

Procacci, Giovanna. 1996. "Exclus ou citoyens? Les pauvres devant les sciences sociales". *Archives européennes de sociologie*, vol. XXXVII, no. 2, p. 323-342.

Québec, Conseil permanent de la jeunesse. 1993. *"Dites à tout le monde qu'on existe". Avis sur la pauvreté des jeunes*. Québec: Bibliothèque nationale du Québec, 116 p.

Québec, Conseil permanent de la jeunesse. 1996. *Compte-rendu: Conférence parallèle des jeunes sur le devenir social et économique du Québec*. Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 35 p.

Québec, Conseil supérieur de l'éducation. 1997. *L'insertion sociale et professionnelle, une*

responsabilité à partager. Sainte-Foy: Conseil supérieur de l'éducation, 89 p.

Québec, Conseil du statut de la femme. 2000. *Travailler autrement: pour le meilleur ou le pire? Les femmes et le travail atypique*. Québec: Bibliothèque nationale du Québec, 213 p.

Québec, Conseil supérieur de l'éducation. 2000. *Réussir un projet d'études universitaires: des conditions à réunir*. Québec: Bibliothèque nationale du Québec, 130 p.

René, Jean-François. 1993. "Les jeunes et le rapport au travail: le point sur la littérature sociologique". *Nouvelles pratiques sociales*, Vol. 6, No. 2, p. 43-53.

Rifkin, Jeremy. 1996. *La fin du travail*. Paris: Éditions La Découverte, 436 p.

Rosanvallon, Pierre. 1995. *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*. Paris: Seuil, 226 p.

Sales, Arnaud et Réjean Drolet. 1997. "Allongement de la jeunesse, parcours d'études et vieillissement de la population étudiante universitaire". In *L'évolution de la population étudiante à l'université. Facteurs explicatifs et enjeux*, sous la dir. de Pierre Chenard, p. 37-53. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Savoie-Zajc, Lorraine. 1997. "L'entrevue semi-dirigée". Chap. in *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, sous la dir. de Benoît Gauthier, p. 263-285. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Schehr, Sébastien. 1999. *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*. Paris: Presses universitaires de France, 287 p.

Tanguy, Lucie (dir. publ.). 1986. *L'introuvable relation formation / emploi. Un état des recherches en France*. Paris: La Documentation française, 302 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 1994. "Chômage, flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux.". In *Traité des problèmes sociaux*, sous la dir. de Fernand Dumont, p. 623-652. Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 1995. *Travail et emploi: nouvelles réalités, nouvelles problématiques*. Québec: Musée de la Civilisation, 93 p.

Trottier, Claude. 1995. "Émergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle". In *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants à l'université*, sous la dir. de Claude Trottier, Madeleine Perron et Mia Diambomba, p. 15-44. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval.

Trottier, Claude. 2000. "Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes". *Lien social et politiques - RIAC*, No. 43, p. 93-101.

Trottier, Claude, Louise Laforce et Renée Cloutier. 1999. "Les représentations de

l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université". In *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, sous la dir. de Bernard Charlot et Dominique Glasman, p. 309-341. Paris: Presses universitaires de France.

Wuhl, Simon. 1992. "Chômage d'exclusion et politiques d'insertion". In *Intégration et exclusion dans la société française contemporaine*, sous la dir. de Gilles Ferréol, p. 157-188. Presses universitaires de Lille.

Xiberras, Martine. 1993. *Les théories de l'exclusion*. Paris: Méridien Klincksieck, 204 p.

Zoll, Rainer. 1992. *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne*. Paris: Éditions Kimé, 185 p.